

Заболотна Н. М., Мельник О. В., Косарук О. М.

Тренінгові методики розвитку функціональних компетенцій у молоді



Заболотна Н. М., Мельник О. В., Косарук О. М.

Тренінгові методики розвитку
функціональних компетенцій у
молоді



*Підготовлено та видано в рамках проекту Грамадського центру «Форум» за фінансування
Департаменту соціальної та молодіжної політики Вінницької ОДА.*

Про авторів:

Заболотна Наталя Михайлівна – Директор Департаменту соціальної та молодіжної політики Вінницької ОДА. Магістр державного управління. Автор навчальних, методичних посібників по роботі з молоддю та молодіжними громадськими організаціями, співавтор понад 20 наукових публікацій у вітчизняних та закордонних фахових виданнях.

Мельник Олександр Васильович – Лауреат Премії Кабінету міністрів України «За внесок молоді в розбудову держави», магістр адміністративного менеджменту. Автор ряду запатентованих тренінгових методик для занять зі студентами, співавтор 31 наукових публікацій у вітчизняних та закордонних фахових виданнях.

Косарук Олена Миколаївна – кандидат педагогічних наук, старший викладач кафедри інтеграції навчання з виробництвом Вінницького національного технічного університету, магістр менеджменту з корпоративного управління. Автор 3 запатентованих тренінгових методик для занять із молоддю, співавтор 18 наукових і навчально-методичних публікацій щодо професійної підготовки майбутніх фахівців інженерних спеціальностей.

Рецензенти:

Ляховченко Наталія Володимирівна – освітній експерт Державної служби якості освіти, кандидат педагогічних наук, доцент кафедри інтеграції навчання з виробництвом Вінницького національного технічного університету.

Яковлева Лілія Іванівна - кандидат політичних наук, доцент, доцент кафедри філософських та соціально-політичних наук Національної академії державного управління при Президентові України.

Заболотна Н. М., Мельник О. В., Косарук О. М.

3 12 Тренінгові методики розвитку функціональних компетенцій у молоді Науково-методичне видання./ Заболотна Н. М., Мельник О. В., Косарук О. М. –
Вінниця: ФОП Рогальська І.О., 2019. – 124 с.

ISBN 978-617-7556-47-2

У збірці представлено методики і опис шести тренінгів з розвитку функціональних компетенцій у молоді, які спрямовані на успішну самореалізацію молоді, сприяють самоосвіті та застосуванню здобутих знань.

Призначено для тренерів, HR-менеджерів, викладачів суспільних дисциплін, керівників молодіжних громадських організацій, гуртків, молодіжних центрів.

УДК 378.091.33-027.22(082)

ISBN 978-617-7556-47-2

**© Заболотна Н. М., Мельник О. В.,
Косарук О. М.**

ЗМІСТ

Передмова (важливість тренінгів для розвитку функціональних компетенцій)	4
1. Методика тренінгу "Складання резюме, для студентів 3-4 курсів навчальних закладів I-IV рівнів акредитації"	10
2. Методика тренінгу "Побудова команди I-й етап, для студентів 1-3 курсів навчальних закладів I-IV рівнів акредитації"	16
3. Методика тренінгу "Побудова команди II-й етап, для студентів 2-4 курсів навчальних закладів I-IV рівнів акредитації"	21
4. Методика тренінгу "Розвиток емоційного інтелекту. Вчимося керувати емоціями"	40
5. Методика тренінгу "Розвиток емоційного інтелекту. Управління гнівом"	58
6. Методика тренінгу "Розвиток емоційного інтелекту. Профілактика синдрому емоційного вигорання"	88
Список використаної літератури	120

Передмова

Ефективність тренінгу, як інструменту групового навчання, обумовлена принципом активності. Принцип активності в свою чергу базується на науково доведеній закономірності про засвоєння людиною інформації. Засвоюється 10% інформації, що сприймається на слух, 50% інформації, сприйнятої зором, і 90% інформації, яка отримується під час самостійної діяльності [1].

Тренінгові методи.

Основу тренінговим методам навчання було закладено К. Роджерсом з так званих тренінгів життєвих вмінь (Social-life skills). Саме він у 1960-х роках застосував тренінги для навчання широкого кола осіб у США [2]. Тренінги застосовувались для підготовки менеджерів, військових, вчителів і консультантів, і були спрямовані на розвиток таких здібностей, як вирішення проблем (кризовий менеджмент), спілкування, впевненість, критичність мислення, самокерування, прийняття рішень, емоційний самоконтроль.

Тренінг (англ. training) - форма активного навчання навичкам поведінки, формування ділових навиків і умінь групи учасників. На тренінгу учаснику пропонується виконати ті або інші вправи, орієнтовані на розвиток або демонстрацію психологічних якостей або навичок. Для відпрацювання одержаних навичок застосовуються рольові ігри, комп'ютерні програми і інші спеціальні методики. Тренінги, як правило, проводяться за відповідними принципами. Їх називають нормами або правилами, але від цього суть не змінюється. Головне, щоб вони були наявними в груповій роботі, оскільки без опори на них важко уявити ефективність тренінгу [3].

Для роботи з молоддю застосовуються загальноприйняті тренінгові принципи і методи, адаптовані до певної вікової категорії з урахуванням особливостей молодіжного середовища[4]. Так при комплектуванні груп для тренінгу дотримується принцип добровільності, а, також, принцип інформованої участі – учасник заздалегідь має право знати все що з ним може відбуватись під час тренінгу, а, також, ті процеси, що будуть проходити в тренінгових групах. Тому попередньо проводиться інформування

бажаючих чи на окремих зборах, чи на сайті, крім того перед початком самого тренінгового заняття.

Особливо важливим під час тренінгів з молоддю є дотримання такої вимоги, як окреме ізольоване приміщення. Група учасників має почуватись розкуто і невимушено, сторонні глядачі, які не беруть участі у тренінгу – не допускаються. Приміщення має бути обладнане дошкою чи фліп-чартом, щоб важливі замітки чи повідомлення фіксувались і були доступні під час всього тренінгу. Форма розстановки колом – оптимальний варіант для спілкування і дозволяє всім учасникам добре чути і бачити один одного. Для молодих учасників це також дозволяє кожному сприймати весь спектр невербальних проявів співучасників тренінгу.

Наступна важлива особливість - активна позиція учасників тренінгу. Активність - норма поведінки у тренінгу. Йдеться про реальне включення в інтенсивну групову взаємодію кожного члена групи. Використання цього принципу дозволяє здійснювати розвиток компетентності в спілкуванні не шляхом безпосереднього впливу тренера на учасників,

а створенням умов для самовдосконалення засобами комунікативної взаємодії [5].

З досвіду проведення тренінгів можна стверджувати, що прийнятна кількість учасників тренінгу може коливатися від 6 до 16 осіб. Саме з такими групами ефективно працює один тренер. Понад 16 осіб учасників потребує роботи двох тренерів. Також важливо гендерно рівно зважена кількість учасників – коли обидві статі рівномірно представлені. Особливість роботи з молоддю в статевому представленні у тренінгових групах в тому, що ефективніша група де рівно представлені статі, менш ефективна одностатева група і набагато гірше працювати в групі де явно переважає одна стать, проте є представники обох статей. Важлива парна кількість учасників тренінгу, оскільки в парних заняттях тренеру доводиться брати безпосередню участь, щоб зробити можливим участь кожного.

Ігровий елемент тренінгу.

Поєднання групової дискусії з ігровими елементами досягає найбільшого ефекту у тренінгу. Ігрові методи є найбільш поширеними в груповій роботі. Вони себе добре зарекомендували як у різних формах групової

роботи, так і на етапах групової динаміки. Так, починаючи з першої стадії групової роботи, гра корисна як спосіб подолання скутості, напруження, для розігрівання учасників. Гра дозволяє учасникам тренінгу подолати бар'єри, відчуженість, відкритися, імпровізувати [2].

Науково доведено, що в процесі ігрової діяльності людина набагато швидше засвоює й опановує різні види поведінки, вчинки, уміння й навички вербальної та невербальної поведінки. Гра є універсальним методом для дітей і дорослих, вона виступає сильним психотерапевтичним інструментом, за допомогою якого розв'язуються різноманітні людські проблеми. Сьогодні ігри починають набувати статусу засобів формування культури взаємовідносин і рефлексії [4].

Особливо це відчутно при застосуванні ігор у тренінгах для молоді. Відгуки в після тренінгових анкетах свідчать про потребу в проведенні тренінгів. Фактично це чи не єдина форма роботи, в якій є зворотній зв'язок з аудиторією в плані висловлення власної позиції, власного ставлення до теми заняття.

Тренінг є ефективним інструментом для вироблення (Social-life skills) загальнолюдських

навичок та поведінки в колективі. Це форма навчання, яка має високу ефективність і може бути застосована для різної аудиторії з різним рівнем знань.

1. Методика тренінгу

“Складання резюме, для студентів 3-4 курсів навчальних закладів I-IV рівнів акредитації”

Мета: засвоєння навичок складання резюме, підготовка ефективного резюме.

Тренінг складається з таких етапів: знайомство, основні правила, робота в парах над розділами резюме, складання.

Рекомендована кількість учасників: 6-14 осіб, бажано парне число учасників.

Оптимальна кількість учасників: 10 осіб.

Обладнання, допоміжні засоби: Папір А4 учасникам, кольоровий папір, ручки, дошка чи фліп-чарт для тренера, маркери різних кольорів, стиплер, тенісний м'яч, анкети оцінки тренінгу.

Тривалість тренінгу: 1,5 години.

Хронометраж проведення:

0:00 Початок тренінгу - всі учасники отримують листи паперу А4 та кольорового паперу для роботи і в подальшому для складання свого

резюме. Тренер представляє себе, оголошує план тренінгу.

0:05 Перший етап тренінгу “знайомство”. Знайомство проходить як вправа з м’ячем – м’яч перекидають учасники один одному називаючи своє ім’я той, в кого м’яч. Далі вправа ускладнюється і треба називати ім’я того, кому ти кидаєш м’яч. На завершення треба називати ім’я того, хто перекинув м’яч тобі. Всі учасники в результаті знають імена всіх, оживились і готові до сприйняття інформації.

0:15 Наступний етап – “основні правила” складання резюме. Тренер коротко повідомляє наступні правила (вимоги до резюме):

-*Стислість*. Ідеальне резюме не має перевищувати одну сторінку.

-*Оформлення*. Резюме пишеться діловим стилем. Абзаци форматують по розділах, вирівнювання по ширині стрічки, друкарський шрифт який легко читається, без зайвих деталей.

-*Грамотність*. Перед відправленням або публікацією на сайті, уважно перевірте своє резюме на помилки.

-*Точність.* Під час опису використовуйте прості та короткі формулювання. Коли вказуєте часові проміжки – давніші вказують з точністю до року а свіжі – до місяця.

-*Достовірність.* Пишіть тільки правду.

-*Доречність.* Коригуйте своє резюме відповідно о бажаної вакансії.

0:25 Тренер пропонує за основу для підготовки резюме таку структуру:

-Особисті та контактні дані: ПІБ, дата народження, номер телефону та e-mail.

-Освіта: Назва навчального закладу, спеціальність, рівень і ступінь освіти, дата початку та дата закінчення навчання або поточний курс.

-Досвід роботи: Попередні місця роботи. Коротко про обов'язки, досягнення, дату початку та дату закінчення роботи, а також повну назву підприємства.

- Практичні навички: Навички, знання, вміння, володіння іноземними мовами, досягнення, переваги та інша інформація, яка, на ваш погляд, відповідає бажаній вакансії. Не забувайте вказувати практичний досвід роботи з програмами, документами, людьми, обладнанням та інше.

- Додаткова інформація (особисті досягнення):
Особисті якості, нагороди, перемоги, прагнення, принципи, захоплення та інтереси.

-Бажана посада та рівень зарплати: Вкажіть назву посади, на яку ви претендуєте, без скорочень і аббревіатур. Вкажіть очікувану оплату.

Бажано зберігати черговість, запропоновану в структурі резюме – тоді найважливіша інформація слідуватиме в резюме першою.

0:45 Третій етап – “робота в парах над розділами резюме”. Учасники діляться на пари (якщо кількість учасників не парна, тренер теж бере участь у цьому практичному завданні). Тренер роздає кольорові папірці для записів розділів резюме, кожному розділу відповідає певний колір. Починаючи з розділу «Освіта» пари учасників обговорюють свою освіту, рівень і ступінь освіти, початок навчання, якщо є освітній рівень повністю завершений, то дати завершення. Кожен з пари готує обговорений розділ резюме свого партнера (записує на заздалегідь розданому кольоровому папері). На спілкування відводиться 5-7 хвилин. Коли відведений проміжок часу закінчується, всі

змінюють співрозмовників і переходять до розділу «Досвід роботи», і працюють так само, як над попереднім розділом «Освіта». І так, доки не пройдуть всі розділи крім «Особисті та контактні дані».

1:15 Останній етап завершальний - "складання" резюме. Учасники на аркушах А4 формату заповнюють шапку резюме – розділ «Особисті та контактні дані». Далі під цим розділом, прикріплюють стиплером папірці різного кольору, на яких записані різні розділи їх резюме відповідно до розглянутої структури. Всі мають свої резюме, які підготовлені разом з колегами.

1:25 Домашнє завдання – надрукувати складені резюме і надіслати тренеру електронною поштою.

Тренер висловлює всім вдячність за роботу і активність.

1:30 Учасники заповнюють анкети оцінки тренінгу.

Результати:

Всі учасники мають готове резюме, яке лиш залишається перенести в електронний варіант. Студенти вивчають основні правила підготовки резюме, на практиці закріплюють отриману інформацію про структуру та правила складання резюме.

2. Методика тренінгу

“Побудова команди І-й етап, для студентів 1-3 курсів навчальних закладів І-ІV рівнів акредитації”

Мета: засвоєння практичні навичок роботи в команді, перетворення групи людей в ефективну команду.

Тренінг складається з таких етапів: комунікація, поглиблене знайомство, спільна робота на результат.

Рекомендована кількість учасників: 6-14 осіб, бажано парне число учасників.

Оптимальна кількість учасників: 12 осіб.

Обладнання, допоміжні засоби: Папір А4 учасникам, ручки, дошка чи фліп-чарт для тренера, маркери різних кольорів, тенісний м'яч, секундомір, анкети оцінки тренінгу.

Тривалість тренінгу: 2 години.

Хронометраж проведення:

0:00 Початок тренінгу - всі отримують листи паперу А4 для роботи і для нотаток.

Тренер представляє себе, оголошує порядок роботи.

0:10 Перший етап тренінгу “комунікація” всі малюють на своїх аркушах паперу годинник з поділками часу від 6 до 12 залежно від кількості учасників (рисунок 1 в Додатку 1). Потім комунікація між собою і складають розклад зустрічей, щоб кожен міг поговорити з кожним (рисунок 2 в Додатку 1). Тренуються навички: узгодження позицій, вміння домовлятись, вміння йти на компроміс та переконувати.

0:25 Після того як всі зустрічі домовлені починається проведення цих зустрічей, - діалоги учасників по чергово, залежно від години дня яка “настає”. Тему кожної зустрічі оголошує тренер.

Орієнтовний перелік тем, на які спілкуються учасники такий:

Книги

Кіно

Улюблена їжа

Домашні тварини

Хобі

Улюблені напої

Подорожі

Мрії

Музика

Герої

Улюблена пора року

Досягнення

На спілкування з кожної теми відводиться 2-3 хвилини. Коли проміжок часу закінчується, всі змінюють співрозмовників і починається нова розмова.

1:20 Другий етап тренінгу це поглиблене знайомство. Учасники презентують своїх колег, коротко розповідаючи про них ту інформацію, яку отримали під час спілкування. Головне: людина не презентує сама себе, про неї розказують інші.

1:50 Завершальний етап тренінгу це спільна активність.

Результати:

Малознайомі учасники стають ближче, дізнаються про те, що цікавить членів групи, знаходять спільні інтереси. Студентський колектив при цьому згуртовується, краще долає труднощі навчального процесу. Молоді люди знаходять друзів, легше пристосовуються до самостійного життя, навчаються спільно виконувати поставлене завдання, досягати цілей, шукати нестандартні шляхи.

Додаток 1. До методики тренінгу "Побудова команди I-й етап, для студентів 1-3 курсів навчальних закладів I-IV рівнів акредитації"



Рис. 1 Годинник і теми зустрічей.

3. Методика тренінгу

“Побудова команди II-й етап, для студентів 2-4 курсів навчальних закладів I-IV рівнів акредитації”

Мета: Визначення індивідуальних командних ролей, засвоєння практичних навичок роботи в команді, перетворення групи людей в ефективну команду.

Тренінг складається з таких етапів: знайомство, вступ в командні ролі, проходження тесту, аналіз результатів тестування, огляд ефективних команд, оцінка тренінгу його учасниками.

Рекомендована кількість учасників: 6- 16 осіб.

Оптимальна кількість учасників: 12 осіб.

Обладнання, допоміжні засоби: Папір А4 учасникам, ручки, дошка чи фліп-чарт для тренера, маркери різних кольорів, паперові примірники тесту Белбіна для кожного з учасників, анкети оцінки тренінгу.

Тривалість тренінгу: 2 години.

Хронометраж проведення:

0:00 Початок тренінгу - всі отримують листи паперу А4 для роботи. Тренер представляє себе, оголошує план тренінгу.

0:05 Перший етап тренінгу "знайомство". Знайомство проходить таким чином. Учасники називають своє ім'я, та пору року в яку вони народилися (Наприклад Олена – Зима, Василь – Осінь і т. д.) Далі вправа ускладнюється і треба називати ім'я того, хто народився взимку, потім навесні, влітку, восени. Всі тепер знають імена всіх, оживились і готові до сприйняття інформації.

0:20 Наступний етап – вступ в командні ролі. Тренер коротко повідомляє наступну інформацію, пов'язану з командною роботою:

////////////////////

«Зібратися разом – це початок, зостатися разом – це прогрес, працювати разом – це успіх» - ці слова видатного підприємця і засновника класичної теорії менеджменту Генрі Форда дуже точно характеризують ефективність командної роботи. Дуже рідко траплялося, а в сучасному суспільстві майже ніколи, що людина досягає успіху працюючи одна. Вмію працювати в

команді – це не просто гарна шаблонна фраза в резюме. Сучасна робота – це обов’язково робота в команді, у взаємодії, у співпраці чи то з колегами чи то з партнерськими організаціями або підприємствами.

Учасники команди:

співпрацюють з кількома або всіма членами команди напряду, або через мережеві зв’язки;

розділяють спільну мету;

дотримуються встановлених правил поведінки;

підтримують свої ролі в команді;

Психологи визначають ряд правил для успішної роботи в команді: швидко адаптуватись, підтримувати загальний ритм діяльності, спілкуватись, зважати на протилежні від ваших погляди, допомагати колегам у складних ситуаціях.

Вміння працювати в команді включає в себе таке:

адаптація (швидкість адаптації)

діяльність в загальному ритмі

побудова і зміцнення зв’язків (відносин) з

іншими членами команди

чіткість і зрозумілість своєї позиції (своїх думок)

переконаність у правильності своїх вчинків

визнання (сприйняття) своїх помилок

сприйняття іншої точки зору (колег) та розуміння людей

володіння власними амбіціями та емоціями

довіра до колег і допомога їм

попередження та уникнення конфліктів

Командну роботу та особливості поведінки членів команди, працівників колективу, науковці досліджують останні сто років. Дослідження направлені на виявлення особливостей роботи в команді та на покращення командної діяльності. Доктор психологічних наук Реймонд Мередіт Белбін присвятив таким дослідженням свою науковудіяльність на протязі тридцяти років. Його результати – це структуровані і детально описані командні ролі - поведінкові характеристики учасників команди, які працюють разом над спільною метою.

////////////////////

0:30 Третій етап – проходження тесту. Тренер роздає учасникам заготовлені і роздруковані форми для проходження тесту та підрахунку результатів тестування Додаток 1.

Базуючись на дослідженнях Р. М. Белбін виокремив 8 типів ролей, які виконує людина в залежності від власних особливостей і якостей: Координатор (Coordinator), критик (Monitor Evaluator), генератор ідей (Plant), спеціаліст (Specialist), робітник компанії (Implementer), дослідник ресурсів (Resource Investigator), натхненник (Team Worker), педант (Completer Finisher).

Тест розроблений Р. М. Белбіном дає змогу визначити властиві ролі в команді, а також ті ролі, які не притаманні.

1:20 Наступний етап тренінгу – це аналіз результатів тестування. В кого які в результаті вийшли командні ролі, яка роль основна, яка допоміжна, на яку може переключатись як учасник команди, і, звичайно, які ролі зовсім не притаманні.

Опис ролей і їх коротка характеристика подана в Додатку 1.

1:40 П'ятий етап – це аналіз ефективних команд. На цьому етапі тренер приводить ефективні компонування командних ролей, і пропонує учасникам сформувати ефективні команди, виходячи з виявлених особливостей під час тестування.

Неприпустиме компонування команд, в яких два генератора ідей, чи два яскраво виражених координатора, немає координатора чи генератора ідей. Найкраще працюють ті команди, в складі яких є всі командні ролі. Дослідним шляхом доведено, що оптимальний склад команд це 5-7 членів. Якщо в команді 10 і більше – це сприяє розмиванню ролей і окремі члени команди відіграють «нульову» роль.

1:55 Заключний етап - учасники заповнюють анкети оцінки тренінгу.

Результати:

В результаті тренінгу учасники визначають притаманні командні ролі, своє місце в команді, а також ролі, які їм не властиві. Студентський колектив при цьому згуртовується, краще долає труднощі навчального процесу. Молоді люди формують нові зв'язки, створюють команди, навчаються спільно виконувати поставлені завдання.

Додаток 1. *До методики тренінгу*

*" Побудова команди II-й етап,
для студентів 2-4 курсів навчальних
закладів I-IV рівнів акредитації"*

Тест за Р. М. Белбіном

В кожному з семи блоків опитувальника розподіліть 10 балів між можливими відповідями згідно того, як ви вважаєте вони краще за все підходять вашій власній поведінці. Якщо ви погоджуєтесь з якимось твердженням на всі 100%, ви можете віддати йому всі 10 балів. При цьому одному твердженню можна присвоїти мінімум 2 бали. Якщо твердження вам не підходить, воно оцінюється в 0 балів.

Проходження тесту.

Блок 1. Який внесок я можу зробити в роботу команди:

10.		Я можу швидко помічати нові можливості і отримувати з них користь.
11.		Я можу успішно працювати з різними людьми.
12.		Генерація ідей – моя природжена риса.
13.		Моєю перевагою є вміння знаходити людей, які можуть принести користь команді.
14.		Моя здібність доводити все до кінця в великій мірі забезпечила мою професійну ефективність.
15.		Я можу витримати тимчасову непопулярність, якщо бачу, що мої дії врешті решт принесуть користь.
16.		Я швидко зорієнтуюсь, що спрацює в конкретній ситуації, якщо схожа ситуація зі мною вже траплялася.
17.		Особисті помилки і упередженість не заважають мені знаходити і доводити переваги альтернативних дій.

Блок 2. Мої недоліки, які можуть виявитись в командній роботі:

20.		Я почуваюсь невпевнено на нараді, якщо відсутній чіткий порядок денний і контроль за його дотриманням.
21.		Я маю схильність бути великодушним до людей, що мають правильну точку зору, але не висловлюють її відкрито.
22.		Я маю схильність занадто багато говорити, коли в групі обговорюються нові ідеї.
23.		Завдяки моїй обачливості я не маю схильності швидко і з захопленням приєднуватись до думки колег.
24.		Я іноді виглядаю авторитарним і нетерпимим, коли відчуваю потребу досягти чогось.
25.		Мені важко вести людей за собою, оскільки я занадто схильний до впливу атмосфери, що панує в групі.
26.		Я занадто захоплений ідеями, які мені приходять в голову, і тому погано слідкую за тим, що відбувається навколо.
27.		Мої колеги вважають, що я надто багато уваги приділяю деталям і занадто турбуюсь про те, що справи йдуть неправильно.

Блок 3. Участь у спільному проєкті:

30.		Я вмію впливати на людей, не натиснувши на них.
31.		Вроджена обачливість береже мене від помилок, які виникають через неуважність.
32.		Я можу чинити тиск, щоб нарада не перетворилась в пусту трату часу і не загубилась основна мета обговорення.
33.		Можна розраховувати, що я даватиму оригінальні пропозиції.
34.		Маю готовність підтримати будь-яку пропозицію, якщо вона слугуватиме загальним інтересам.
35.		Я енергійно шукаю серед нових ідей і розробок найсвіжіші.
36.		Сподіваюсь, що моя здатність робити без емоційні судження визнається всіма, хто мене знає.
37.		На мене можна покласти обов'язки слідкувати за тим, щоб найбільш важлива робота була організована належним чином.

Блок 4. Особливості мого стилю роботи в команді:

40.		Я постійно намагаюсь краще пізнати своїх колег.
41.		Я неохоче заперечую своїм колегам і не люблю сам бути в меншості.
42.		Я зазвичай знаходжу вагомі аргументи проти поганих пропозицій.
43.		Я вважаю, що маю здібність швидко організувати виконання схвалених планів.
44.		Я маю здатність уникати очевидних рішень, і вмію знаходити неочікувані.
45.		Я прагну досягти досконалості при виконанні будь-якої ролі в командній роботі.
46.		Я вмію встановлювати контакти з зовнішнім оточенням команди.
47.		Я маю здатність сприймати будь-які думки, але без вагань схилиюсь до думки більшості після прийняття рішення.

Блок 5. Я отримую задоволення від роботи, тому що:

50.		Мені приносить задоволення аналіз ситуації і зважування всіх шансів.
51.		Мені подобається знаходити практичне вирішення проблем.
52.		Мені подобається усвідомлювати, що я створюю хороші робочі стосунки.
53.		Я можу сильно впливати на прийняття рішень.
54.		Я маю можливість зустрітися з людьми, здатними запропонувати щось нове для мене.
55.		Я можу отримати згоду людей на реалізацію потрібного ходу справ.
56.		Я почуваюся в своїй стихії, коли можу приділити справі всю свою увагу.
57.		Мені подобається знаходити задачі, які потребують використання уяви.

Блок 6. Якщо мені раптом запропонують вирішити складне завдання за обмежений час з незнайомими людьми, то:

60.		Я відчую необхідність спочатку на самоті все обміркувати, перед тим як почати діяти.
61.		Я маю готовність працювати з людиною, що вказала найкращий підхід, які б труднощі при цьому не виникали.
62.		Я намагатимусь знайти спосіб розбити задачу на частини відповідно до того, що краще вміють робити окремі члени команди.
63.		Притаманна мені обов'язковість допомогла б нам не відстати від графіка.
64.		Я сподіваюсь, мені вдасться зберегти здатність логічно мислити.
65.		Я вперто досягатиму цілі, не дивлячись на перешкоди.
66.		Я діятиму засобами позитивного прикладу при ознаках відсутності прогресу в командній роботі.
67.		Я організую дискусію, щоб стимулювати висунення нових ідей і дати імпульс командній роботі.

Блок 7. Проблеми, з якими я зіштовхуюсь, працюючи в команді:

70.		Я проявляю нетерпимість по відношенню до людей, що на мій погляд заважають прогресу у справах групи.
71.		Оточуючі іноді критикують мене за надмірний раціоналізм і нездатність до інтуїтивних рішень.
72.		Моє прагнення забезпечити умови, щоб робота виконувалась правильно, може знижувати темпи роботи.
73.		Я надто швидко втрачаю ентузіазм і намагаюсь його поповнити в найбільш активних членів групи.
74.		Мене важко зацікавити, якщо я не маю чітких цілей.
75.		Мені іноді буває важко розібратись у труднощах.
76.		Я соромлюся звернутися за допомогою до інших, коли не можу щось зробити самостійно.
77.		Я відчуваю труднощі при обґрунтуванні своєї точки зору, коли зіштовхуюсь з серйозними запереченнями.

Ключ.

Перенесіть бали з кожного блоку в таблицю. Сума балів в підсумовуючій стрічці має бути рівна 70, якщо ні, то десь вкралась помилка і треба уважно перевірити.

	Координатор (Coordinator)	Критик (Monitor Evaluator)	Генератор ідей (Plant)	Спеціаліст (Specialist)	Робітник компанії (Implementer)	Дослідник ресурсів (Resource Investigator)	Натхненник (Team Worker)	Педант (Completer Finisher)
1 блок	13	15	12	17	14	10	11	16
2 блок	21	24	26	23	27	22	25	20
3 блок	30	32	33	36	31	35	34	37
4 блок	47	41	44	42	45	46	40	43
5 блок	55	53	57	50	56	54	52	51
6 блок	62	66	60	64	63	67	61	65
7 блок	76	70	75	71	72	73	77	74
Підсумок								

Найвищий бал за командну роль показує, як добре ви можете виконувати цю роль в команді. Другий результат після найкращого показує на яку роль ви можете переключитись, якщо ваша основна командна роль в групі зайнята.

Опис командних ролей

Отже, командна роль – **координатор (Coordinator)** – спокійний, впевнений в собі, з розвинутим самовладанням, терплячий, щоб вислухати інших і достатньо впевнений, щоб самому прийняти рішення. Він контролює рух команди до досягнення командної мети, вміє оптимально використовувати ресурси, знає сильні і слабкі сторони своєї команди і забезпечує реалізацію потенціалу кожного члена команди, орієнтований на результат.

Критик (Monitor Evaluator) – здатен критично підійти до справи, не емоційний, завбачливий, бере до уваги різні можливі варіанти, приймає чіткі рішення. Він здатен оцінити конкуруючі пропозиції, більше часу приділяє на пошук істини а не на досягнення

результату, повільно приймає рішення, оскільки обдумує всі варіанти.

Генератор ідей (Plant) – має високі розумові і креативні здібності, це дає йому можливість знаходити оригінальні рішення і вирішувати складні завдання, він буквально горить своїми ідеями. Він оригінальний і нестандартний, здатен створювати велику кількість нових ідей. Але висовує нові ідеї на рівні концепції, без деталей і подробиць, здатен вирішувати найскладніші задачі. Проте, якщо таких в команді двоє – то це все одно що нема жодного.

Спеціаліст (Specialist) – це командна роль відданого і самодостатнього члена команди. Володіє виключними професійними знаннями та навичками і воліє робити свій внесок саме в межах своїх знань.

Командна роль **робітник компанії (Implementer)** або **реалізатор** – робить те, що треба команді для результату. Консервативний, передбачливий, має розвинуте почуття обов'язку, реалізує ідеї і плани в практичні дії. Часто саме він виконує роботу, яку ніхто не хоче робити.

Дослідник ресурсів (Resource Investigator) – загорається чужими ідеями і

просовує їх, додає новизну і привносить щось ззовні, досліджує оточення на наявність корисних ідей і людей. Екстраверт і дуже комунікабельний, саме він може забезпечити дослідження про ідеї, розробки, ресурси за межами своєї команди. Успішний в переговорах і підхоплює ідеї інших.

Натхненник (Team Worker) або “**душа команди**” – м’який, приязний і дипломатичний, запобігає потенційним протиріччям і конфліктам. Вміє слухати і розряджати ситуацію. Життєві орієнтири такої ролі – люди, цінності, процес, що робить можливим застосовувати навички всіх членів команди, навіть тих в кого складний і конфліктний характер.

Педант (Completer Finisher) або **завершувач** - старанний і методичний навіть невротичний. Слідкує щоб команда не робила помилок, шукає роботу для якої потрібна надзвичайна уважність. Доводить все до кінця і при цьому робить це вчасно.

4. Методика тренінгу

“Розвиток емоційного інтелекту. Вчимося керувати емоціями”

Мета: розвиток емоційної компетентності на основі формування навичок саморегуляції психоемоційних станів.

Тренінг складається з таких етапів: вступна частина, знайомство, основні правила роботи, очікування, спільна робота на результат, підсумки заняття.

Рекомендована кількість учасників: 8-12 осіб, бажано парне число учасників.

Оптимальна кількість учасників: 10 осіб.

Обладнання, допоміжні засоби: папір А4, стікери чи картки, стрічки білого кольору (пелюстки ромашки), ручки, анкети оцінки тренінгу учасникам; дошка чи фліп-чарт, жовтий круг (вирізаний з аркуша паперу формату А4), маркери різних кольорів, клей, секундомір для тренера.

Тривалість тренінгу: 2 години.

Хронометраж проведення:

0:00 Початок тренінгу – всі отримують листи паперу А4 для роботи. Тренер представляє себе, програму тренінгу, регламент роботи.

0:05 Перший етап тренінгу – «знайомство». Завданням цього етапу є зняття бар'єрів спілкування, емоційне налаштування учасників тренінгу на плідну роботу.

Учасники розбиваються на пари за принципом вибору «незнайомі» або ж «найменш знайомі». Кожній парі ставиться завдання: протягом 1 хвилини дізнатися якомога більше інформації про свого співрозмовника (ім'я, вік, освіта, хобі, темперамент тощо). По черзі учасники пари проводять міні-опитування один одного. Після цього тренер ставить стілець у центр аудиторії і запрошує кожну пару учасників до презентації один одного. Регламент на кожного учасника – 30 сек. По завершенні презентації кожного з учасників пари бажачі з групи можуть ставити виступаючим запитання, що їх цікавлять.

У кінці вправи тренер повторює імена всіх учасників групи. Учасники групи познайомилися, більше дізналися один про одного та готові до активного сприйняття інформації.

0:15 Наступний етап – ознайомлення з правилами роботи. Тренер коротко повідомляє правила спільної взаємодії, що сприятимуть продуктивній праці протягом тренінгу:

будьте відкритими для нових вражень і нового досвіду: аналізуйте свої почуття, думки, ставлення до того, що відбувається на занятті;

будьте доброзичливими і щирими, ставтеся уважно до того, що відбувається у колі, але немає потреби висловлюватися про те, з чим ви не згодні;

ви маєте особисту думку, вона цінна для вас, висловлюйте її в коректній формі, говоріть від свого імені, оскільки інші можуть мати протилежні погляди;

ми спільно відповідаємо за те, що відбувається на занятті.

0:20 Виявлення очікувань учасників тренінгу. Тренер пропонує учасникам написати на окремих картках їхні сподівання і побоювання, пов'язані із тренінгом. Наприклад: «Очікування – тренінг допоможе мені навчитися розпізнавати та аналізувати власні емоції; побоювання – тренінг буде нудним». Записки підписувати не

потрібно. Тренер збирає усі записи, зачитує їх та наклеює їх на фліп-чарт у відповідній колонці («Я сподіваюся», «Я побоююся»). Результатом виконання завдання є формулювання конкретних завдань, які виступають потужними стимулами, що спонукають до дії.

0:30 Налаштування на тему тренінгу. Тренер пропонує учасникам по черзі намалювати кольоровими маркерами на фліп-чарті свій настрій та написати під малюнком своє ім'я. Після виконання вправи учасники розповідають, що означає їх малюнок. В процесі виконання вправи необхідно звертати увагу учасників групи на те, як впливає настрій та малюнок однієї людини на настрій інших та які думки виникають, коли учасники тренінгу дивляться на спільний малюнок. Підсумок вправи: уміння управляти настроєм є важливою складовою емоційної компетентності.

0:40 Оцінка рівня поінформованості про проблему. Мозковий штурм «Що таке емоційний інтелект?». Тренер розподіляє учасників на дві підгрупи. Кожна підгрупа має сформулювати своє визначення поняття «емоційний інтелект». Визначення має бути коротким і точним. Після

обговорення представник від кожної підгрупи знайомить із визначенням усіх учасників тренінгу. Визначення записують на фліп-чарті. Після того, як усі підгрупи презентували свої визначення, тренер вивішує плакат з визначення поняття «емоційний інтелект» та зображенням основних емоційних станів людини, що підготовлені заздалегідь. Учасники мають змогу порівняти визначення, ознайомитися з іншими твердженнями та висловити своє ставлення до них. Питання для обговорення: У чому відмінність між твердженнями? Яке визначення є найповнішим?

0:55 Вправа «Користь і шкода від емоцій». Група розподілена на дві підгрупи. Обидві підгрупи отримують ідентичний перелік емоцій (Додаток 1). Завдання першої підгрупи полягає у виокремленні користі (позитивних моментів) від перерахованих емоцій, друга підгрупа має зазначити шкоду (негативну дію) від названих емоцій. Далі кожна група презентує свій список. Наведені твердження бажано обґрунтувати реальними прикладами із життя. Тренер підсумовує результати вправи та зазначає, що кожна емоція нам потрібна, у різних ситуаціях вона може відігравати різну роль та мати своє

важливе значення. Однак, головним завданням кожного учасника навчитися контролювати свої емоції й виявляти їх доречно та конструктивно.

1:10 Вправа «Колір емоцій». Попередня вправа допомогла розібратися у тому, що усі емоції важливі. Проте, варто розібратися чи усі люди переживають почуття однаково. Тренер роздає кожному учаснику картку «Колір емоцій» (Додаток 2). Завдання для учасників: заповнити таблицю, підбираючи колір і малюнок для кожної емоції. По завершенні виконання завдання учасники тренінгу порівнюють свої кольори і малюнки з результатами сусідів праворуч та фіксують чи всі кольори і символи збіглися. Тренер задає запитання: чому кольори та символи не збігаються? Наприкінці вправи тренер акцентує увагу тому, що кожен учасник тренінгу унікальний, тому вибір малюнка й кольору визначається індивідуально у кожному випадку.

1:20 Вправа «Психологічна скульптура». Мета вправи: усвідомлення взаємозв'язку між думками, емоціями і тілесним самовираженням. Група ділиться навпіл на дві підгрупи. Кожна підгрупа будує по дві скульптури протилежних

емоцій, наприклад: оптимізм – песимізм; радість – смуток; натхнення – знесилення; любов – ненависть. Кожна підгрупа демонструє результат спільної роботи, починаючи зі скульптури негативної емоції і завершуючи позитивною. По завершенні демонстрації психологічних скульптур обох підгруп учасникам-скульптурам ставляться запитання: чи змінювався емоційний стан, коли ви знаходилися у різних скульптурах та як впливають позиції тіла на емоції?

Тренер коментує вправу: «Тіло людини є провідником емоцій. Коли ми боїмося або хвилюємося, тіло стискається, голова втягується в плечі, плечі підіймаються, спина сутулюється. Якщо емоції так впливають на наше тіло, чи можлива зворотна реакція? Так, зміна позицій тіла впливає на емоційний стан. Знання цієї закономірності може допомогти навчитися викликати бажані емоції. Цю техніку, яка дозволяє за декілька секунд змінити внутрішній стан, використовують актори. Встаньте рівненько, зробіть глибокий вдих, розправте спину, підійміть голову, дивіться прямо перед собою. Постійте так кілька секунд, промовте щось впевнено, навіть командним тоном. Завершіть вправу тоді, коли відчуєте упевненість та силу. Запам'ятайте цей стан».

1:35 Вправа «Я хочу і я зроблю». Тренер роздає учасникам паперові стрічки (пелюстки ромашки) та пропонує написати відповідь на запитання: «Які емоційні компетенції я хочу вдосконалити у майбутньому?». Записані відповіді учасники наклеюють у формі пелюсток до жовтого кружечка. Після прикріплення усіх пелюстків тренер усередині жовтого кружечка пише спонукальну фразу: «Я цього хочу і я це зроблю!».

1:45 Інформаційне повідомлення «Щоденник емоцій». Тренер презентує учасникам щоденник емоцій (Додаток 3), який допоможе самостійно відслідковувати і аналізувати свої емоції. Щоб ведення щоденнику було корисним, необхідно бути максимально відкритим із собою під час його заповнення і не боятися ділитись тим, що хвилює. Заповнення щоденника – це проведення роботи над помилками, можливість проаналізувати ситуацію, з якою ти зіштовхнувся, і визначити, що можна зробити в майбутньому, щоб краще впоратись зі своїми переживаннями.

У щоденнику варто описувати власні почуття, які ти відчуваєш у значущій для тебе ситуації (наприклад, нерозуміння з боку одногрупників,

сварка з близькою людиною). Намагайся за допомогою щоденника проаналізувати, як ти реагував на ситуацію, що можна зробити, щоб наступного разу виявляти почуття безпечніше та не ображати інших людей. У щоденнику дуже важливо щодня записувати три гарні, позитивні речі про себе, наприклад, «я прокинулась вчасно», «я почувалась красивою», «я добре склав тест», «я зробив щось корисне».

Щоденник варто заповнювати одразу ж після того, як трапилася емоція, яка викликала у негативні емоції. Регулярне заповнення щоденника допоможе встановити зв'язок між почуттями, думками та діями і таким чином визначити, що саме викликає негативні емоції і як краще з ними впоратися. Доцільно встановити конкретний час для заповнення щоденника, наприклад: вранці для аналізу минулого дня чи увечері, коли день закінчився.

Для більш продуктивної та дієвої організації самоаналізу власних емоцій варто кожних дві години занотовувати, яку емоцію ти відчуваєш в даний момент, наскільки зазначена емоція інтенсивна за 10-бальною шкалою і чим вона викликана (наприклад, «емоція – злість, ступінь

5» чи «емоція – цікавість, ступінь 8». Для даного виду систематизації записів доречними будуть нагадування в моб. телефоні. Для напрацювання звички самоконтролю достатньо вести детальний щоденник 21-28 днів. Надалі записувати емоції не буде потреби, самоаналіз буде проходити автоматично, підсвідомо.

1:55 Підбиття загальних результатів. Тренер роздає учасникам оцінювальні форми заняття (Додаток 4) та проводить аналіз початкових очікувань учасників.. Учасники заповнюють анкету, здають її тренеру. Тренінг завершено.

Результати:

Участь у тренінгу сприяє дослідженню та усвідомленню власного емоційного інтелекту учасників, розвитку навичок внутрішнього спостерігача (самопостереження та самоаналізу за власними емоціями, почуттями, думками та тілесними відчуттями), усвідомлення цінності емоцій та почуттів.

Додаток 1. До методики тренінгу

«Розвиток емоційного інтелекту.

Вчимося керувати емоціями»

Картка 1

Емоція	Користь від емоції
<i>Радість</i>	
<i>Тривога</i>	
<i>Гнів</i>	
<i>Страх</i>	

Картка 2

Емоція	Шкода від емоції
<i>Радість</i>	
<i>Тривога</i>	
<i>Гнів</i>	
<i>Страх</i>	

Рис. 1 – Картки до вправи «Користь і шкода від емоцій»

Додаток 2. До методики тренінгу

«Розвиток емоційного інтелекту.

Вчимося керувати емоціями»

Емоція	Колір	Символ
<i>Щастя</i>		
<i>Провина</i>		
<i>Смуток</i>		
<i>Злість</i>		
<i>Біль</i>		
<i>Заздрість</i>		
<i>Розчарування</i>		
<i>Любов</i>		
<i>Страх</i>		
<i>Радість</i>		

Рис. 1 – Роздаткова картка «Колір емоцій»

Додаток 3. *До методики тренінгу*

«Розвиток емоційного інтелекту.

Вчимося керувати емоціями»

Щоденник емоцій

1. Коли це трапилось?

☐ ранок ☐ полудень ☐ ніч

2. Де ти перебував (-ла) у цей час?

☐ вдома ☐ в університеті ☐ вдома у знайомого

☐ інше _____

3. Що трапилось?

4. Хто ще був присутній?

☐ батько/мати ☐ викладач ☐ друг/подруга

☐ хтось інший _____

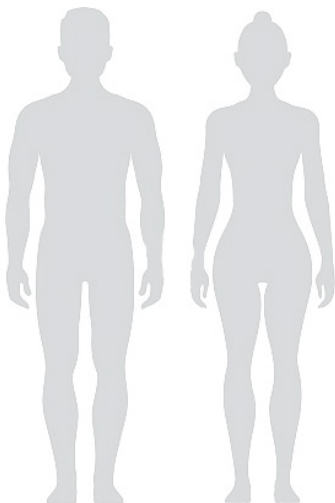
5. Що відбувалося з твоїм тілом?

Познач на малюнку або напиши:

6. Про що ти думав (-ла)?

7. Що ти відчував (-ла)?

- ☐ щастя
- ☐ образу
- ☐ провину/сором
- ☐ злість
- ☐ сум
- ☐ розчарування
- ☐ любов



інше _____

8. Яка емоція була найсильнішою?

Познач на лінії, наскільки сильна:

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Помірна

Дуже виразна

9. Якою була твоя реакція? Що ти сказав (-ла)? Що зробив (-ла)?

10. Наскільки успішно ти впорався (-лась) із ситуацією? Познач на шкалі, наскільки, на твою думку, тобі це вдалось?

- ☐ погано
- ☐ не дуже добре
- ☐ добре
- ☐ дуже добре

11. Що б ти зробив (-ла) наступного разу інакше? Що тобі варто зробити, щоб цього досягнути?

Додаток 4. До методики тренінгу

«Розвиток емоційного інтелекту.

Вчимося керувати емоціями»

Оцінювання тренінгу

Твоя думка про тренінг дуже важлива для нас. Твої відгуки допоможуть у майбутньому покращити тренінг та зробити його ефективнішим.

Будь ласка, обведи на шкалі одну цифру від 0 до 10 та надай відповіді на запропоновані запитання.

Дякуємо за співпрацю

1. Мій настрій до тренінгу:

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Поганий					Дуже гарний				

2. Мій настрій після тренінгу:

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Поганий					Дуже гарний				

3. Наскільки все було зрозумілим для мене:

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Незрозуміло					Все зрозуміло				

4. Наскільки мені було цікаво:

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Нецікаво

Дуже цікаво

5. Наскільки корисний запропонований матеріал для мене:

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Не корисний

Дуже корисний

6. Що я можу порекомендувати для підвищення ефективності тренінгу?

5. Методика тренінгу

“Розвиток емоційного інтелекту. Управління гнівом”

Мета: розвиток емоційної грамотності, формування навичок саморегуляції психоемоційних станів, переформатування стресових навантажень (гніву) у русло конструктивного використання енергії.

Етапитренінгу: вступна частина, знайомство, основні правила роботи, очікування, спільна робота на результат, підсумки заняття.

Рекомендована кількість учасників: 8–12 осіб, бажано парне число учасників.

Оптимальна кількість учасників: 10 осіб.

Обладнання, допоміжні засоби: папір А4, стікери чи картки, роздатковий матеріал, ручки, анкети оцінки тренінгу учасникам; дошка чи фліп-чарт, секундомір для тренера, ноутбук.

Тривалість тренінгу: 2 години.

Хронометраж проведення:

0:00 Початок тренінгу – всі отримують листи паперу А4 для роботи.

Тренер представляє себе, програму тренінгу, регламент роботи.

0:05 Перший етап тренінгу – «знайомство». Завданням цього етапу є зняття бар'єрів спілкування, емоційне налаштування учасників тренінгу на плідну роботу. Кожен із учасників тренінгу записує на бейджику своє ім'я, озвучує його та називає одну із притаманних йому особистих якостей, яка характеризує його сильну сторону.

0:10 Наступний етап – ознайомлення з правилами роботи. Тренер коротко повідомляє правила спільної взаємодії, що сприятимуть продуктивній праці протягом тренінгу:

- 1. будьте відкритими для нових вражень і нового досвіду: аналізуйте свої почуття, думки, ставлення до того, що відбувається на занятті;*
- 2. будьте доброзичливими і щирими, поважайте один одного;*
- 3. беріть активну участь;*
- 4. ви маєте особисту думку, вона цінна для вас, висловлюйте її в коректній формі, говоріть від свого імені, оскільки інші*

можуть мати протилежні погляди;

5. не перебивайте;

6. інформація щодо вас та інших учасників тренінгу є конфіденційною, не розголошуйте її.

0:15 Виявлення очікувань учасників тренінгу. Тренер пропонує учасникам написати на окремих картках їхні сподівання і побоювання, пов'язані із тренінгом. Наприклад: «Очікування – тренінг допоможе мені навчитися розпізнавати та аналізувати власні емоції; побоювання – тренінг буде нудним». Записки підписувати не потрібно. Тренер збирає усі записи, зачитує їх та наклеює їх на фліп-чарт у відповідній колонці («Я сподіваюся», «Я побоююся»). Результатом виконання завдання є формулювання конкретних завдань, які виступають потужними стимулами, що спонукають до дії.

0:20 Налаштування на тему тренінгу. Знайомство учасників з видами негативних емоцій, впливом емоційного стану на фізичне здоров'я людини, формування розуміння того, що гнів – це природна емоційна реакція, властива кожній людині.

Інформаційне повідомлення.

Людина – емоційне створіння, у якого, як правило, почуття та емоції переважають над логікою, тому саме вони впливають на самопочуття і здоров'я, здатність приймати адекватні рішення, формують характер. Фізичне відчуття людини в різних емоційних станах здебільшого однакові. Ученими із університету Аалто (Фінляндія) було проведено дослідження щодо прояву фізичних відчуттів людини у різних емоційних станах. Слід зауважити те, що результати дослідження побудовані виключно на суб'єктивних відчуттях піддослідних, реальні заміри температури тіла відмінностей не зафіксували. За підсумками експерименту побудовано загальну теплову карту емоцій (Додаток 2), на якій показано, які ділянки тіла найбільш активні в момент переживання тієї чи іншої емоції. Також встановлено, що при відчутті емоційного стану «любов» у всіх респондентів виникає тепло по всьому тілу, а негативні емоції навпаки викликають напругу людини. Розглядаючи теплову карту емоцій ми бачимо, що правдивими є прислів'я «світитися від щастя» та «від любові до ненависті один крок». Депресивний стан людини дійсно характеризує пустоту в душі. Під час відчуття злості у людини максимально активні руки.

Будь-яка емоція – це енергія, і, за законом збереження енергії, вона нікуди не зникає. Можна придушити вираження емоції ззовні, але не можна її знищити всередині. Амплітуда її звичайно з часом вщухає, але вона залишається жити певним шаром глибоко в людині, будучи невиявленою, і не зникає доти, поки не буде виражена конкретно ззовні.

Наведемо приклад прояву невираженої емоції, яка може виникнути у звичній навчальній діяльності студента. Наприклад, викладач ображає студента, каже, що він – не достатньо розумний та не придатний для інтелектуальної роботи. В організмі приниженого студента під впливом посилення негативних емоцій розпочинаються потужні біохімічні зміни. Головний мозок, оцінюючи ступінь небезпеки, з метою самозбереження та захисту нервової системи, запускає виділення дофаміну – гормону щастя й ейфорії. Дофамін – це біологічно активна хімічна речовина, яка в мозку людини передає емоційну реакцію і дозволяє відчувати задоволення і не відчувати біль. Спущення запасів дофаміну в організмі людини спричиняє прояв важкого депресивного стану. Таким чином, викидається в кров велика кількість

адреналіну і відбувається зовнішнє «захисне» задоволення, яке в підсумку повільно «з'їдає» життєвий потенціал пригнобленого. Зазвичай така реакція приводить до необхідності довести людині, яка образила, зворотне або взагалі нічого не робити. Такий хід дій є неправильним. Найкраще у такій ситуації, і не тільки у навчанні – бути нейтральним, відсторонити себе від неадекватної думки вашого опонента, знати себе і свої можливості і не реагувати на подразник.

У різних випадках люди виявляють неабияку активність і збудження, в іншому – ведуть себе дуже стримано. При цьому, саме у випадку стримування адреналін перевищує допустиму норму в кілька разів. Якщо такій людині вчасно не «спустити пар», то через два-три тижні вона втратить імунітет, що спричинить ризик захворіти. Давайте розглянемо уважно слайд, на якому зображено вплив емоцій на ваше здоров'я (Додаток 3).

Права півкуля головного мозку людини відповідає за негативні емоції, а ліва – за позитивні, у лівші – навпаки. Таким чином, коли у людини поганий настрій, їй необхідно активізувати ліву півкулю. Логічне мислення

(гра в шахи, розгадування кросворду тощо), читання, письмо – це все активізує ліву півкулю.

Що відбувається з нами при стримуванні себе, обмеженні почуттів і емоцій?

Заблокована енергія «циркулює» всередині нашого тіла в пошуках виходу. Людина продовжує відчувати імпульси нереалізованих емоцій, але бореться з ними. У результаті тіло «заробляє» психосоматичні хвороби.

Найбільш небезпечними емоціями, які підривають наше здоров'я є гнів, лють та злість. Гнів – це природна емоційна реакція, мета якої допомогти людині впоратися із загрозою, образою, насильством, зневагою тощо. Коли гнів стримується і накопичується в нашому організмі, він набуває токсичних властивостей. Намагатися приглушити свій гнів – небезпечно. Зараз лікарі всього світу починають усвідомлювати небезпеку прихованого гніву. Стимування гніву викликає підвищення рівня холестерину, кров'яного тиску, гіпертонії, провокує серцеві напади. Придушувати в собі гнів ні в якому разі не можна, оскільки це може призвести до затяжної депресії.

Пам'ятайте, коли ви починаєте сердитися, це передусім виходить від вас. Ніхто не може

розсердити вас. Ніхто не змусить вас ударити або закричати. Ви самостійно приймаєте рішення діяти таким чином. Гніваючись, ви лише лічені рази досягли бажаних результатів у порівнянні з безліччю випадків, коли це тільки зашкодило. Набагато ліпше не виявляти гніву, ніж страждати від його наслідків.

Від того, наскільки ви добре себе знаєте, залежить успіх нашої спільної роботи. Найчастіше, в гнів ми впадаємо в ситуаціях, коли недостатньо пильні, мало розуміємо себе і причину своїх реакцій. Іншими словами, діємо реактивно. Напевно, існують такі ситуації, події, місця, персони, які з великою часткою ймовірності, викличуть у вас роздратування і гнів. Подумайте зараз над цими ситуаціями. Можливо ви злі, коли голодні, або коли вранці їдете в громадському транспорті на навчання».

0:30 Вправа «Емоційний самоаналіз». Тренер роздає кожному учаснику картку «Емоційний самоаналіз» (Додаток 1). Завдання для учасників: виділити кружечком емоції та почуття, притаманні для них у повсякденному житті. Після виокремлення емоцій тренер задає запитання: *Які види почуттів ви обрали? Хто з учасників*

виокремив гнів та злість? Хто не виокремив зазначені емоційні стани, тобто жодного разу не гнівався та не злився?

Наприкінці вправи тренер пропонує тим учасникам, які заперечують почуття гніву, пригадати ситуацію спілкування з іншою людиною, яка чомусь гнівалась на нього. Підсумовуючи вправу тренер акцентує увагу тому, що злість та гнів притаманні кожній людині і це є нормальним явищем. Нападі люті – це не показник того, що людина зла. Насправді, вивести можна кожного, але не кожен може взяти себе в руки і побороти напад люті. Завдання тренінгу – навчитися розуміти свої емоції, навчитися їх розпізнавати, аналізувати та спрямовувати у необхідне конструктивне енергетичне русло.

0:35 Вправа «Мій гнів». Тренер пропонує учасникам подумати і самостійно записати 5 речей, які в них викликають гнів, далі пронумерувати їх за значущістю від 1 до 5, де 1 – найбільше викликає гнів, а 5 – найменше викликає гнів. Учасники за бажанням зачитують свою ситуацію під номером 1. У процесі обговорення проблеми з'ясовуються такі запитання: Що ви робите в цій ситуації? Чи досягаєте бажаного результату? Що

відбувається з вашими почуттями і почуттями інших людей? Яким може бути інший варіант вирішення ситуації?

Тренер коментує: *«Подумайте про те, що спільного у зазначених вами ситуаціях? Зазвичай, у більшості наших реакцій, одне коріння. Що це може бути у вашому випадку? Яку ви бачите закономірність? Розуміння цих «коренів», буде однією з центральних тем, на яку вам потрібно звернути увагу. Ці закономірності, сформувалися не за один день. І саме в них, знаходиться один з ключів до управління вашим гнівом».*

0:50 Інформаційне повідомлення «Причини виникнення негативних емоцій».

Накопиченню стресу сприяє потік інформації, яку ми щодня повинні засвоювати. Те, що ми вкладаємо до рота, також може підживлювати гнів. Два широкомасштабних дослідження показали: особи, які палять, уживають алкоголь і погано харчуються, виявляють посилену ворожість. Такий поширений стиль життя призводить до стресу і невдоволення, яке виявляється у ворожості, дратівливості й нетерпимості. Збудником може бути те, що розчаровує чи дратує. Нерідко причиною гніву

стає несправедливість або нечесність. Ми можемо гніватись, коли нас ображають чи зневажають або коли нам здається, що хтось підриває нашу репутацію чи авторитет. Звичайно, у кожної людини свої «збудники гніву». Вони можуть залежати від віку, статі і навіть культури. Більш того, реакція на ті самі збудники буває різною. Деякі люди рідко запалюються гнівом і швидко забувають образи, інші ж легко втрачають рівновагу і можуть гніватися днями, тижнями, місяцями, а то й довше.

Чому люди дають волю гніву? Причинами виникнення негативних емоцій може слугувати приклад батьків, стрімка урбанізація, економічні труднощі, упередження і несправедливість, вплив індустрії розваг, невпевненість у собі, втома, біль, стрес. Накопичене все вищеперераховане, шукає вихід у вигляді спалахів гніву.

0:55 Вправа «Емоційне виснаження». Тренер пропонує учасникам оцінити за 10-бальною шкалою накопичену втому, де 10 – це максимальний прояв, а 1 – мінімальний. Обговорення: Що стало причиною накопиченої втоми? Що потрібно зробити, щоб мінімізувати накопичене виснаження?

1:00 Питання для обговорення «Короткі відповіді»: *Згадайте останній раз, коли поряд з вами перебувала людина, що агресивно поводитися стосовно вас. Що ви тоді відчували? Чи хотілося далі продовжувати спілкування з нею? Згадайте, коли ви поводитися агресивно стосовно когось. Як ви демонстрували свою злість? Що відчував ваш партнер? Чи хотілося йому бути поряд з вами? Який висновок ми можемо зробити?*

1:05 Перегляд відеоролика «Мудрий самурай». Режим доступу: https://www.youtube.com/watch?v=jAMJh_BQs4w&t=14s. Мета: підвести учасників до розуміння того, як варто реагувати на злість і гнів оточуючих.

1:10 Вправа «Метафора». Тренер пропонує учасникам подумати і дати письмову відповідь на такі запитання: Як я виглядаю, як веду себе, коли відчуваю гнів і роздратування? Який образ-метафора мене найбільше характеризує, на що я собі найбільше схожий, коли відчуваю гнів чи роздратування?

1:15 Перегляд відеоролика «Притча про цвяхи». Режим доступу: <https://www.youtube.com/watch?v=moM4MYeom78>. Мета: підвести

учасників до розуміння особистої відповідальності в ситуаціях прояву гніву.

1:20 Інформаційне повідомлення «Сім способів управління гнівом».

1) Глибоке дихання. Потрібно зробити тричотири глибоких вдихів-видихів із затримкою повітря.

2) Стоп. Даний спосіб передбачає паузу перед тим, як реагувати на ситуацію, яка спричинила появу гніву. У деяких випадках можна повільно порухувати до десяти і навпаки.

3) Внутрішній діалог. Проговоріть, що ви розсердилися. Усвідомивши емоцію, ви берете її під контроль. Не усвідомлена емоція починає керувати вами. Гнів виникає в ситуаціях, коли хтось/щось стає на перешкоді, до задоволення вами важливої потреби, порушує ваші кордони, або є загрозою для безпеки. Чітко усвідомте, що запускає ваш гнів.

Скажіть собі: «Сконцентруйся на проблемі. Не засмучуйся. Все не так погано, як ти думаєш»; «Я розумію, в чому проблема. Я зможу все виправити». Необхідно мислити позитивно.

4) Рокіровка. Поставте себе на місце людини,

яка викликала у вас гнів. Керування гнівом – це багато в чому мистецтво співчуття. У більшості ситуацій, гнів виникає через одностороннє сприйняття ситуації. Через небажання подивитися на ситуацію з позиції іншої людини. Постарайтеся щиро зрозуміти її позицію і поведінку іншої людини. Прагнення щиро зрозуміти позицію іншої людини допомагає подивитись на ситуації з іншого боку. Можливо цей погляд, значно розширить ваше розуміння ситуації.

5) Стратегія. Подумайте над найкращим рішенням у даній ситуації. Коли «включається гнів», відбувається емоційне залипання і ми фіксуємо увагу на емоції, забуваючи про все інше. Замість того, щоб вирішити ситуацію, під впливом свого гніву, ми її сильно ускладнюємо і можемо навіть зруйнувати відносини. При виникненні конфліктної ситуації, задавайте собі три запитання: Що я зараз відчуваю? Який результат я хочу зараз отримати? Які мої дії, призведуть до бажаного результату?

Коли ми ставимо собі запитання, активізуються зони мозку, які відповідають за рефлексію, логіку і емоційний контроль.

6) Музика для релаксації.

7) Релаксація м'язів.

Два останніх способи ми опрацюємо на практиці.

1:30 Вправа «Музика для релаксації». Режим доступу: <https://www.youtube.com/watch?v=eBLAQ82FlrQ>. Учасники зручно сідають, позбавляються зайвих думок, концентруються на своєму тілі, зосередивши увагу на відчутті приємної тяжкості, теплі й диханні.

Тренер вмикає відеоролик «Кришталевий смуток» і дає настанову: «Уявіть, що всі ваші негативні емоції покидають вас, вас більше нічого не засмучує і не пригнічує. Свіжість і чистота, новий погляд на старі проблеми, які легко розв'язати. Не думайте ні про що, насолоджуйтеся спокоєм». По закінченні вправи тренер зазначає, що багатьом проблемам можна запобігти, влаштовуючи собі невеликі сеанси релаксації, даючи відпочинок душі й тілу.

1:35 Вправа «Релаксація м'язів». Під час виконання вправи необхідно дотримуватися тиші. Учасники залишаються на своїх місцях та слухають голос тренера.

Тренер дає вказівки: «1. Поверніть свої стільці

спинкою до центру кола! Зручно влаштуйтеся на стільці, обидві стопи на підлозі, спина пряма, голова піднята. Закрийте очі, кілька секунд посидіть спокійно і сконцентруйтеся на своєму диханні (пауза 10 с). Зауважте, чи контролюєте ви себе. Ви можете керувати собою, дихаючи повільніше, спокійніше, глибше (пауза 5 с). Добре, ви все робите правильно.

2. Стисніть обидві руки в кулак і відчуйте напругу в пальцях і суглобах! Сконцентруйтеся на нарузі й мовчки, в думках, опишіть неприємні відчуття, які створюють напружені м'язи рук. Це відбувається з вами, коли ви гніваєтеся. Витримайте напругу! (5 с). Добре! Зараз розслабте руки і сконцентруйте увагу на відчутті тепла, тяжкості й розслабленні в долонях рук! Зверніть увагу на відмінність між напругою і розслабленням! Просто на якийсь час зверніть увагу на розслаблені кисті рук і дихайте спокійно, повільно (пауза 10 с).

3. Зігніть руки в ліктях і притисніть лікті до тіла! Напружте лікті і м'язи рук, відчуйте, як напруга охоплює обидві руки й плечі. Зберігайте напругу (пауза 5 с). Добре, зараз розслабте руки і дозвольте їм вільно повиснути вздовж тіла

(пауза 10 с). Сконцентруйте увагу на відчутті тепла, тяжкості й розслабленні і продовжуйте дихати повільно, спокійно та глибоко (пауза 10 с).

4. Зігніть стопи ніг, намагаючись пальцями ніг доторкнутися до кісточки! Зберігайте напругу, яка охоплює стопи, кісточки і литки ніг (пауза 5 с). Добре! Зараз розслабте стопи і сконцентруйтеся на відчутті тепла, тяжкості й розслабленні, що розтікається по ногах! Продовжуйте дихати спокійно, повільно, глибоко (пауза 10 с). Ви все робите правильно!

5. Зараз втягніть живіт якомога ближче до хребта. Зберігайте напругу, яка з'явилася в животі (пауза 5 с). Розслабте живіт і дозвольте йому спокійно відпочити! Дихайте спокійно, повільно і глибоко (пауза 10 с). Зверніть увагу на відчуття розслаблення в животі, ногах, руках і плечах (пауза 10 с).

6. Зараз зробіть глибокий вдих і затримайте дихання до появи відчуття дискомфорту. Зверніть увагу на напругу в ділянці грудної клітки (пауза 10 с). Зараз спокійно видихніть і відчуйте, як напруга поступово зникає. Зверніть увагу, ви можете розслабити тіло за бажанням і дихати

спокійно, ритмічно й глибоко. Розслабтеся на видиху повністю і видихніть усі залишки своєї напруги (пауза 10 с). Ви повністю контролюєте себе. П'ять разів глибоко вдихніть і видихніть, повторюючи собі: «Розслабся!». Дозвольте напрузі зникнути природним чином! Просто розслабтеся і викиньте все з голови (пауза 10 с). Ви прекрасно відчуваєте себе і бадьорі. Зробіть повільний глибокий вдих і поступово відкрийте очі.

Розкажіть, будь ласка, про свої відчуття під час виконання вправи, чи вдалося відчути напругу і розслаблення?

Подібні вправи важко проробляти в стані афекту, але все ж треба постаратися. Однак вони допоможуть лише тимчасово стримати гнів, але не вивести його з людини. Щоб повністю заспокоїтися і прийти в себе необхідно випустити пар. Це можна зробити по-різному – зайнятися жвавим спортом, побити боксерську грушу, вибити віником килими на вулиці – все це допомагає! Головне зібрати в собі всю злість і виплеснути її на ділі, щоб у душі не залишилося ні залишку цієї неприємної і негативної емоції.

Для задоволеності життям, позитивного

сприйняття світу, позитивної самооцінки велику роль відіграють позитивні емоції. Якщо людина схильна до негативних переживань, то це не дає їй можливості відчувати себе благополучно і зберегти здоров'я. Якщо в житті людини 2/3 становлять ситуації, коли вона відчуває себе позитивно, і тільки 1/3 – негативно, тоді людина буде процвітати, у неї буде здоров'я і психологічне благополуччя».

1:45 Інформаційне повідомлення «Щоденник гніву». Тренер презентує учасникам щоденник гніву (Додаток 4), який допоможе самостійно відслідковувати і аналізувати свій емоційний стан.

Щоб ведення щоденнику було корисним, необхідно бути максимально відкритим із собою під час його заповнення і не боятися ділитись тим, що вас хвилює. Заповнення щоденника – це проведення роботи над помилками, можливість проаналізувати ситуацію, з якою ти зіштовхнувся, і визначити, що можна зробити в майбутньому, щоб краще впоратись зі своїми переживаннями. Щоденник варто заповнювати щовечора.

Регулярне заповнення щоденника допоможе встановити зв'язок між почуттями, думками та

діями і таким чином визначити, що саме викликає негативні емоції і як краще з ними впоратися.

Після кожного сплеску гніву, корисно, хоча б «заднім числом», встановити причину цього сплеску, а також зрозуміти, що йому передувало. Провести back-аналіз. Такий аналіз, допоможе повернутися в думках назад і подивитися, що відбувалося. Так, крок за кроком, можна зрозуміти складний механізм зародження свого гніву.

1:55 Підбиття загальних результатів. Тренер роздає учасникам оцінювальні форми заняття (Додаток 5) та проводить аналіз початкових очікувань учасників. Учасники заповнюють анкету, здають її тренеру.

Результати:

Участь у тренінгу сприяє дослідженню та усвідомленню емоційної грамотності учасників, розвитку навичок внутрішнього спостерігача (самопостереження та самоаналізу за власними емоціями, почуттями, думками та тілесними відчуттями), розвитку уміння переформатування гніву у русло конструктивного використання енергії.

Додаток 1. До методики тренінгу

«Розвиток емоційного інтелекту.

Управління гнівом»

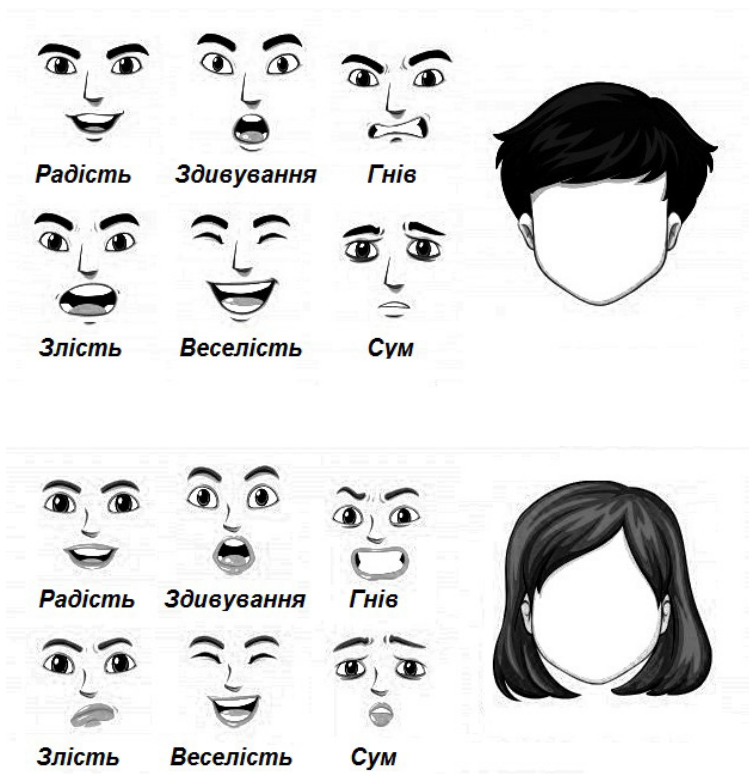
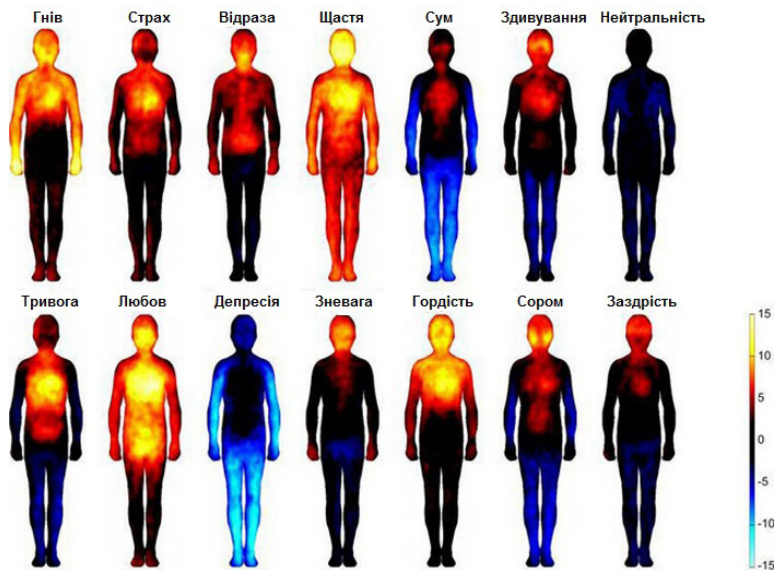


Рис. 1 – Картки до вправи «Емоційний самоаналіз»

Додаток 2. До методики тренінгу

«Розвиток емоційного інтелекту.

Управління гнівом»



*Рис. 2 – Теплова карта емоцій.
Де відчуються емоції?*

Додаток 3. До методики тренінгу

«Розвиток емоційного інтелекту.

Управління гнівом»



Рис. 3 – Як негативні емоції руйнують здоров'я

Додаток 4. *До методики тренінгу
«Розвиток емоційного інтелекту.
Управління гнівом»*

Щоденник гніву

1. Коли це трапилось?

☐ ранок

☐ полудень

☐ вечір

2. Де ти перебував (-ла) у цей час?

☐ вдома

☐ в університеті

☐ вдома у знайомого

інше _____

3. Що ти відчував (-ла)?

☐ незадоволення

☐ роздратування

☐ обурення

☐ злість

☐ гнів

☐ агресію

інше _____

4. З приводу чого? Що послугувало приводом появи цієї емоції?

Яку потребу не задовольнив (-ла)? Що послугувало причиною появи цієї емоції?

1. домінантність (прагнення контролювати, впливати, направляти, переконувати, перешкоджати, обмежувати)

2. агресія (прагнення словом чи ділом зганьбити, засудити, познуватися, принизити)

☐ пошук дружніх зв'язків

☐ відкидання інших (прагнення відкинути спроби зближення)

☐ автономія (прагнення звільнитися від всяких обмежень)

☐ потреба в повазі і підтримці

☐ потреба в справедливості

☐ потреба досягнення

☐ потреба бути в центрі уваги

☐ егоїзм

☐ потреба надання допомоги

☐ потреба уникнення покарання

☐ потреба самозахисту

☐ потреба подолання поразки, невдачі

☐ потреба уникнути небезпеку

☐ потреба порядку

інше _____

6. Які дії здійснив (-ла)? (Слова і дії, які були здійснені під впливом гніву).

Крикнув, образив, вдарив, нагрубив тощо.

7. Що відбувалося з твоїм тілом?

Познач на малюнку або напиши:

8. Про що ти думав (-ла)?

Познач на лінії, наскільки сильною була емоція:

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Помірна

Дуже виразна

9. Наскільки успішно ти впорався (-лась) із ситуацією? Познач на шкалі, наскільки, на твою думку, тобі це вдалось?

- ☐ погано
- ☐ не дуже добре
- ☐ добре
- ☐ дуже добре

10. Що б ти зробив (-ла) наступного разу інакше? Що тобі варто зробити, щоб цього досягнути?

Додаток 5. До методики тренінгу

«Розвиток емоційного інтелекту.

Управління гнівом»

Оцінювання тренінгу

Твоя думка про тренінг дуже важлива для нас. Твої відгуки допоможуть у майбутньому покращити тренінг та зробити його ефективнішим.

Будь ласка, обведи на шкалі одну цифру від 0 до 10 та надай відповіді на запропоновані запитання.

Дякуємо за співпрацю

1. Мій настрій до тренінгу:

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Поганий					Дуже гарний				

2. Мій настрій після тренінгу:

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Поганий					Дуже гарний				

3. Наскільки все було зрозумілим для мене:

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Незрозуміло					Все зрозуміло				

4. Наскільки мені було цікаво:

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Нецікаво					Дуже цікаво				

5. Наскільки корисний запропонований матеріал для мене:

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Не корисний					Дуже корисний				

6. Що я можу порекомендувати для підвищення ефективності тренінгу?

6. Методика тренінгу

“Розвиток емоційного інтелекту. Профілактика синдрому емоційного вигорання”

Мета: формування, підвищення самооцінки, впевненості в собі, створення умов для психологічного розвантаження, ознайомлення з сучасними прийомами стабілізації емоційного стану.

Етапи тренінгу: вступна частина, знайомство, основні правила роботи, очікування, спільна робота на результат, підсумки заняття.

Рекомендована кількість учасників: 8–12 осіб, бажано парне число учасників.

Оптимальна кількість учасників: 10 осіб.

Обладнання, допоміжні засоби: папір А4, бейджики, кольорові стікери, роздатковий матеріал, ручки, анкети оцінки тренінгу учасникам; дошка чи фліпчарт, секундомір для тренера, ноутбук, склянка з водою, кошик для сміття, повітряні кульки.

Тривалість тренінгу: 3 години.

Хронометраж проведення:

0:00 Початок тренінгу – всі отримують листи паперу А4 для роботи. Тренер представляє себе, програму тренінгу, регламент роботи.

0:05 Перший етап тренінгу – «знайомство». Завданням цього етапу є зняття бар'єрів спілкування, емоційне налаштування учасників тренінгу на плідну роботу. Кожен із учасників тренінгу обирає для себе зручне ім'я на період проходження тренінгу, записує ім'я на бейджіку, озвучує його та продовжує таке речення: «Не хочу себе хвалити, але я ...». Необхідно доповнити фразу словами про свої досягнення у житті, чим учасник пишається найбільше.

0:10 Наступний етап – ознайомлення з правилами роботи. Тренер коротко повідомляє правила спільної взаємодії, що сприятимуть продуктивній праці протягом тренінгу:

будьте відкритими для нових вражень і нового досвіду: аналізуйте свої почуття, думки, ставлення до того, що відбувається на занятті;

будьте доброзичливими і щирими, поважайте один одного;

беріть активну участь;

кожна думка має право на існування;

не критикуйте, а допомагайте;

інформація щодо вас та інших учасників тренінгу є конфіденційною, не розголошуйте її.

0:15 Вправа «Вхідний квиток». Учасники отримують кольоровий стікер – вхідний квиток, на якому записують свої очікування від тренінгу.

0:20 Розминка «Порахуй до ...». У процесі виконання вправи встановлюється зоровий контакт між усіма учасниками тренінгу.

Усі учасники сидять у колі. Тренер пропонує учасникам порахувати по порядку від одного до $p+1$ (p – кількість учасників тренінгу). Тренер розпочинає вправу, каже «один» і дивиться на будь-якого учасника гри. Той на кого подивився тренер, каже «два» і дивиться на іншого учасника і т. д.

0:25 Міні-лекція «Синдром емоційного вигорання».

Згідно з численними дослідженнями освітня діяльність студентів невіддільна від значної розумової роботи, необхідності сприймати, запам'ятовувати і оперативно інтерпретувати нову інформацію і вирішувати різноманітні

проблеми. Паралельно потрібно освоювати різні технології навчання, шукати ефективні способи запам'ятовування матеріалу. Зростає роль самостійних занять, до організації яких студенти найчастіше виявляються не готовими. До того ж студентами виконуються різні громадські роботи.

Недосконала організація освітньої діяльності студентів проявляється в нераціональному плануванні їх аудиторної і поза аудиторної діяльності, в екзаменаційному стресі. Студенти відчують велике психоемоційне навантаження. Часто вони відчують свою соціальну незахищеність. Далеко не завжди сприятливими виявляються умови матеріального середовища, побутові умови в гуртожитку. На початку університетського навчання багато студентів ідеалістично ставляться до навчання, чи не адаптуються до нових вимог, неадекватно оцінюють свої можливості, гіпертрофовано переживають невдачі і навіть відчують власну неспроможність. У результаті формується незадоволеність навчанням, наростає байдужість до своїх обов'язків. Виявляються ознаки деперсоналізації, що свідчать про розвиток синдрому емоційного вигорання у студентів ЗВО.

Поняття **«синдром емоційного вигорання»** характеризується фізичною втомою, почуттям емоційного виснаження, песимізмом, зниженням рівня задоволення від життя. Емоційне вигорання виникає у результаті довготривалого емоційного перенапруження, в наслідок якого падає емоційний тонус і здатність емоційно включатися у події, повноцінно їх переживати.

Факторами, які впливають на вигорання, є **індивідуальні особливості нервової системи і темпераменту**. Швидше «вигорають» люди з слабкою нервовою системою і ті, хто має інтровертний характер.

Процес вигорання виникає в результаті внутрішнього накопичення негативних емоцій без відповідної «розрядки» і розвивається поступово.

Спочатку у «вигораючого» починає зростати напруга у спілкуванні. Далі емоційна перевтома переходить у фізичну, людина не відчуває в собі сил для виконання навіть дріб'язкових справ, доводиться докладати багато зусиль, щоб примусити себе приступити до роботи. Така втома може провокувати стан пригніченості, апатію, спалахи роздратування, відчуття

постійної напруги, дискомфорту.

Стає усе важче зосередитись на виконуваній роботі, усе частіше з голови вилітають важливі справи. Людина вже не завжди здатна стримати викликане оточуючими роздратування, виникає потреба усамітнитися, обмежити контакти. Якщо ж це не вдається, то спрацьовує певна захисна реакція організму, яка може виражатися у байдужості до людей, цинізмі і навіть агресії.

Вигорання відбувається дуже поступово:

I стадія триває 3–5 років,

II триває 5–15 років,

III – від 10 до 20 років.

На його тлі можуть загострюватись хронічні і виникати нові хвороби.

Захистом від вигорання є психологічна підтримка і спеціальні тренінги, під час яких навчають, як правильно себе поводити у складних ситуаціях, а також мовленнєвим і поведінковим шаблонам, які дозволяють допомагати людям, не впливаючись у їхні страждання всією душею.

Студентам потрібно володіти вміннями й навичками саморегуляції емоційного стану, щоб

зберегти і зміцнити психологічне здоров'я.

0:40 Діагностика синдрому професійного вигорання студентів (методика К. Масlach і С. Джексон, адаптована О. Косарук для студентів ЗВО). Учасникам пропонується методика для виявлення рівня синдрому професійного вигорання. Для цього тренер кожному учаснику видає бланк для відповідей (Додаток 1). Тренер пояснює правила заповнення бланка і сенс даного опитування. Учасники заповнюють бланк.

Інформаційна вставка. Цей тест допоможе оцінити ступінь вашого «вигорання» на міжособистісному, особистісному та мотиваційному рівнях. Складається методика з 22 тверджень, які, в свою чергу, поділяються на три складові професійного вигорання: «емоційне виснаження», «деперсоналізація» та «редукція особистих досягнень». На запропонований список запитань відповідайте одним із семи варіантів: «ніколи» (0 балів), «дуже рідко» (1 бал), «рідко» (2 бали), «іноді» (3 бали), «часто» (4 бали), «дуже часто» (5 балів), «завжди» (6 балів). Будь ласка, прочитайте уважно кожне твердження і вирішіть, чи бувають у вас такі думки або почуття. На бланку для відповідей

позначте, як часто ви відчуваєте ті або інші переживання. Для цього закресліть або обведіть кружечком бал, відповідний частоті переживань того або іншого почуття.

Для опрацювання отриманих результатів використовується «ключ», який подається у роздатковому матеріалі нижче бланку для відповідей. Відповідно до «ключа» учасники підраховують суми балів за трьома субшкалами і записують їх у «Листі для відповідей». Обговорення результатів здійснюють узагальнено. Тренер характеризує не кожного учасника індивідуально, а певну кількість балів. Учасники мають самостійно зробити висновки щодо сформованості синдрому професійного вигорання.

Інтерпретація результатів.

Відповідно до проведеного анкетування підраховуються суми балів за трьома субшкалами. Емоційне виснаження розглядається як основна складова «професійного вигорання» та характеризується заниженим емоційним фоном, байдужістю або емоційним перенасиченням. Високий рівень свідчить про наявність почуття втоми та депресивного стану. У студента

відсутнє бажання йти на навчання, він фізично і психологічно не спроможний повноцінно працювати та навчатися.

Деперсоналізація проявляється у деформації стосунків з іншими людьми. В одних випадках це може бути зростання залежності від інших людей, у інших — зростання негативізму, цинічності установок і почуттів стосовно реципієнтів: однокласників, викладачів тощо. Високий рівень свідчить про небажання студента взаємодіяти з оточуючими, низький рівень – навпаки, показує направленість студента на взаємодію з навколишнім оточенням.

Редукція особистих досягнень полягає або в тенденції до негативного оцінювання себе, своїх професійних досягнень та успіхів, негативізмі щодо гідності і можливостей, або у нівелюванні особистої гідності, обмеженні своїх можливостей, обов'язків щодо інших.

Якщо студент має високий рівень вигорання за всіма трьома субшкалами, тоді можна говорити про високий рівень психічного вигорання.

Обговорення: Чи відповідають виявлені результати вашим уявленням про свій актуальний стан відносно рівня вашого емоційного

вигорання? У кого результати тесту викликали занепокоєння?

0:55 Притча про склянку

На початку уроку професор підняв склянку з невеликою кількістю води. Він тримав цю склянку, поки всі студенти не звернули на нього уваги, а потім запитав:

– Яка, на вашу думку, вага цієї склянки?

– 50 грам!

– 100 грам!

– 125 грам! – припускали студенти.

– Я й сам не знаю, – продовжив професор, – щоб дізнатися це, потрібно її зважити. Але запитання в іншому: що буде, якщо я потримаю так склянку протягом декількох хвилин?

– Нічого, – відповіли студенти.

– Добре. А що буде, якщо я потримаю цю склянку протягом години? – знову запитав професор.

– У вас заболить рука, – відповів один зі студентів.

– Так. А що буде, якщо я таким чином

протримаю склянку цілий день?

– Ваша рука окам'яніє, ви відчуєте сильне напруження в м'язах, і навіть вам може паралізувати руку, і доведеться відправити вас в лікарню, – сказав студент під загальний сміх аудиторії.

– Дуже добре, – незворушно продовжував професор, – однак чи змінилася вага склянки протягом цього часу?

– Ні, – відповіли студенти.

– Тоді звідки з'явився біль у плечі і напруга у м'язах?

Студенти були здивовані і збентежені.

– Що мені потрібно зробити, щоб позбутися від болю? – запитав професор.

– Опустити склянку, – пролунала відповідь з аудиторії.

– Ось, – вигукнув професор, – так само відбувається і з життєвими проблемами і невдачами. Будете тримати їх в голові кілька хвилин – це нормально. Будете думати про них протягом кількох годин, почнете відчувати біль. А якщо буде продовжувати думати про це тривалий

час, то це почне паралізовувати вас, тобто ви не зможете нічим іншим займатися. Важливо обдумати ситуацію та зробити висновки, але ще краще відпускати проблеми від себе в кінці кожного дня, перед тим як ви лягаєте спати. І таким чином, ви без зусиль кожного ранку зможете прокидатися свіжими та бадьорими і готовими долати нові життєві ситуації. Опустіть склянку!

1:00 Мозковий штурм «Способи саморегуляції при стресовій ситуації». Учасники діляться на дві підгрупи. Тренер пропонує учасникам протягом 5 хвилин подумати та виокремити способи саморегуляції, якими вони користуються в особистому житті для виходу зі стресової ситуації (*Як ви боретеся з негативними емоціями?*). Учасники по черзі називають зазначені способи. Тренер записує їх на дошці, узагальнює отримані дані та робить висновки.

1:20 Перегляд відеоролика «Позитивне мислення». Режим доступу: <https://youtu.be/xhуcTKXnfyI>.

Обговорення: *Що впливає на формування в людини позитивного мислення? Яке значення у житті має позитивне мислення? Що заважає*

вам мислити позитивно у вашій навчальній діяльності? Які способи формування позитивного мислення, опираючись на переглянутий ролик, ви використали б для себе?

1:30 Вправа «Сприйняття життя». Мета: відпрацювання елементів позитивного мислення при подоланні проблеми. Учасникам потрібно описати в загальному негативну подію чи ситуацію з власного досвіду. Далі необхідно передати аркуш учаснику, котрий сидить праворуч. Отримавши листок з описом негативної події іншого учасника, написати один позитивний аспект цієї події. Передати листок далі.

Інформаційна вставка. *Отримавши аркуш, пишіть швидко ту ідею, яка першою спала на думку.*

Обговорення. *Ви отримали назад свій листок. Перечитайте позитивні ідеї та поради. Чи є у списку ті, які ніколи не спадали вам на думку? Якби ці ідеї виникли на момент перебігу чи одразу після негативної ситуації, чи допомогли б ці поради вам легше її пережити? Яке значення має позитивна інтерпретація подій нашого життя?*

1:50 Вправа «Повітряні кульки». Мета: продемонструвати важливість підтримки в

стосунках між людьми. Кожному учаснику пропонується взяти кульку, надути її, щось написати на ній чи зробити якийсь малюнок, щоб легко впізнати де чия. Учасникам пропонують: *встати зі стільців та підкидати свою кульку, тримаючи її в полі зору; зробити крок вперед та продовжувати тримати в повітрі свою кульку; зробити ще один крок вперед, підтримуючи свою кульку; підкидайте будь-яку кульку, що потрапить в поле зору. Не дозволяйте, щоб кульки падали на підлогу.*

Обговорення: *Що ви відчували коли: контролювали свою кульку? підкидали чужу кульку? ваша кулька впала на підлогу? ваша кулька далеко залетіла? Навіщо ми робили вправу?*

Висновок: *Коли турбуєшся про інших, слід пам'ятати – навколо нас багато людей, яких ми можемо підтримати, але не варто забувати: повністю віддаючи себе іншим, можна зовсім забути про себе, тоді людина не помічає, як сама падає від втоми чи пожертвування.*

2:00 Вправа «Хто я? Реаліст? Мрійник? Скептик?» Мета: навчитися приймати та аналізувати проблему з різних сторін, виокремлювати

позитивний момент з негативної ситуації. Тренер пропонує учасникам розподілитися на підгрупи по 3 людини. У кожній групі учасники розподіляють між собою ролі: Мрійник, Скептик, Реаліст. Кожна підгрупа вибирає будь-яку актуальну на їх погляд проблему (зі списку запропонованих або власну). Потім обрана проблема обговорюється з позиції Мрійника, Скептика і Реаліста. На наступному етапі учасники підгрупи міняються ролями і обговорюють ту ж проблему. У процесі виконання вправи кожен учасник повинен побувати у всіх трьох внутрішніх позиціях. Після виконання вправи учасники кожної підгрупи діляться своїми враженнями, темою проблеми і способом її вирішення. Кожна підгрупа коротко описує свої найцікавіші враження і висновки.

Інформаційна вставка. *На ваш розгляд пропонуються наступні проблеми:*

а) Викладач несправедливо ставить низьку оцінку за виконане вами завдання;

б) Одногрупник звинуватив вас у тому, чого ви не робили;

в) Одногрупники не сприймають ваші

зауваження як старости, постійно порушують дисципліну, не виконують вказівок деканату.

Обговорення: Чого навчила вас ця вправа? Чи можна, на вашу думку, з будь-якої негативної ситуації винести позитив? Що потрібно для того, аби з позитивної сторони оцінювати негаразди в навчанні?

2:15 Вправа «Що робить мене вразливим?». Мета: дати можливість обміркувати власні рамки, обмеження та обставини, які посилюють дію стресових чинників та сприяють виникненню емоційного вигорання.

Інформаційна вставка. *Кожен з нас відчуває на собі вплив оточення, зовнішніх обставин, пов'язаних з навчанням, особистою історією та актуальними життєвими обставинами. Наявність або відсутність сім'ї, дитячих травм, занадто вимогливі батьки, неможливість отримати підтримку коханої людини, перевантаження в навчанні – все це може позначатися на нашому стані. Приділіть час тому, щоб сформулювати для себе, що у вашому минулому і сьогоденні, посилює вашу вразливість, які події чи обставини викликають у вас страх, гнів чи образи. Запишіть ваші негативні емоції. Цей список ви пишете*

для себе, по можливості будьте максимально відкритими.

Обговорення: Які відчуття виникли у вас під час роздумів? Яких чинників виявилось більше – особистих чи навчальних? При бажанні поділіться думками та ідеями: можливо, ми знайдемо шляхи подолання визначених вами перешкод?

2:30 Вправа «Кошик для сміття». Мета: звільнення від шкідливих спогадів, негативних почуттів та емоцій. Виконання попередньої вправи («Що робить мене вразливим?») може викликати негативні емоції, зниження загального фону настрою, роздуми щодо власних недоліків, внутрішні переживання. Тому варто оцінити стан групи та окремих її учасників, запропонувати цю вправу. Тренер ставить в центрі кімнати кошик для сміття.

Інформаційна вставка. *Уявіть собі життя без такого кошика. Сміття поступово заповнює кімнату, стає неможливо дихати, рухатися, люди починають хворіти. Те ж відбувається і з почуттями – у кожного з нас накопичуються не завжди потрібні почуття, негатив. Я пропоную вам усім викинути у кошик для сміття старі непотрібні образи, гнів, страх, які ви зафіксували кілька*

хвилин тому. Для цього порвіть свої папірці на дрібні шматочки і викиньте їх у кошик.

Тренер перемішує у корзині подрібнений папір і забирає корзину.

2:35 Розминка «Поплавок в океані». Мета: розслабитися, зняти напругу, налаштуватися на позитив. Режим доступу: https://www.youtube.com/watch?v=_Rz3BzLIa2Y. Під супровід релаксаційної музичної композиції тренер дає вказівки учасникам. Учасники виконують усе, що почують від тренера.

Інформаційна вставка. *Займіть зручну позицію, розслабтеся. Відчуйте, як тепло проходить по всьому вашому тілу. Уявіть, що ви маленький поплавок у величезному океані. У вас немає мети, компасу, карти, керма. Ви рухаєтеся туди, куди вас несуть вітер і морські хвилі. Велика хвиля може на деякий час накрити вас, але ви знову впливаєте на поверхню. Намагайтеся відчутти це. Відчуйте рух хвиль, теплого сонця, краплі дощу, подушку океану під собою. Згадайте, які ще відчуття виникають у вас, коли ви уявляєте себе маленьким поплавком у великому океані.*

Спробуйте протягом 2-4 хвилин протриматись у цьому стані, не відволікаючись на інші справи.

2:40 Складання пам'ятки «Прийоми гармонізації психологічного та емоційного стану».

1. Найкращим засобом зняття нервової напруги є підтримка фізичного здоров'я: заняття спортом, ранкова гімнастика, танці. Пам'ятайте, у здоровому тілі здоровий дух.

2. Достатньо тривалий і якісний сон. Важливо провітрювати приміщення перед сном, дотримуватися режиму сну: засипати і прокидатись в один і той самий час.

3. Збалансоване харчування.

4. Терапія кольором.

5. Ароматерапія. Запах апельсину та бергамоту збуджуючи діють на нервову систему, з'являється відчуття приливу сил, аромат лаванди, анісу, шавлії діють заспокійливо, допомагають зняти нервові напруження.

6. Фітотерапія.

7. Баня і водні процедури. Контрастний душ перед сном допоможе зняти втому дня, а зранку

додасть бадьорості. Вода чудово змиває будь-який негатив.

8. Позитивне мислення, сміх. Гумор чудово «перезаряджає» негатив.

9. Музика. Найкраще гармонізації психоемоційного стану сприяє прослуховування класичної музики.

10. Спілкування з сім'єю, друзями.

11. Заняття улюбленою справою, хобі.

12. Частіше відпочивайте на природі, адже такий відпочинок чудово заспокоює нервову систему і робить людину добрішою. Добре було б частину літніх канікул провести біля моря.

13. Візуалізація.

14. Керування диханням – це ефективний засіб впливу на тонус м'язів.

15. Аутотренінги, самонавіювання.

16. Не забувайте хвалити себе.

17. Проблеми не потрібно переживати, їх потрібно вирішувати.

18. Доводьте будь-яку справу до кінця. Незавершені справи ведуть до зниження

самооцінки, тому що постійно нагадують вам про невдачі.

19. Відійдіть від непотрібної конкуренції, визначте пріоритети. Дозвольте собі робити щось не ідеально.

20. Має значення не те, що з вами відбувається, а те, як ви це сприймаєте.

21. Спілкуйтеся з оптимістами.

Для того, щоб підтримувати себе в стані емоційного благополуччя, нам потрібні щоденні ритуали. Скільки вам потрібно часу, щоб сформувавши нову звичку? В середньому це близько 21-30 днів щоденних усвідомлених дій. Прості щоденні ритуали допоможуть вам підтримувати на високому рівні свій психоемоційний стан і підвищать опірність стресам.

EQ-ритуал № 1. Свій ранок починайте з молитви або подяки. Подяка допомагає цінувати те, що ми маємо і відчувати турботу і любов оточуючих людей і Бога. Якщо сьогодні з ранку Ви прокинулися здоровим, Ви щасливіші, ніж 1 мільйон людей, які не доживуть до наступного тижня.

EQ-ритуал № 2. Щоранку обливайтесь

холодною водою. Здійснивши цей міні-подвиг і подолавши страх, ви зарядитесь упевненістю і позитивом на весь день. Крім цього, обливання стимулює імунітет і оздоровлює нервову систему. Ви будете легше справлятися зі стресом.

EQ-ритуал № 3. Щоранку згадуйте про свою мрію. Ця мрія повинна бути настільки енергетична, що навіть думки про неї підвищують ваш настрій і вам починає хотітися працювати і жити. Зв'яжуйте свої щоденні дії з рухом в сторону здійснення своєї мрії, і ви будете мотиваційно заряджені на весь день.

EQ-ритуал № 4. Щодня усвідомлюйте, що ви відчуваєте. Мінімум 5 раз в день задавайте собі питання: «Що я зараз відчуваю?» Це дозволить вам бути більш уважним до динаміки своїх почуттів і настроїв. Це проста дія за короткий час підвищить в рази ваш EQ.

EQ-ритуал № 5. Щодня робіть емоційні розстановки. Перед початком якоїсь справи, вибирайте найбільш сприятливу емоцію, для даної ситуації. Задайте собі запитання: «Який емоційний стан буде найбільш доречним в даній ситуації?» Після чого налаштуйтеся на необхідний емоційний стан.

EQ-ритуал № 6. Відразу обговорюйте проблеми, які виникають у відносинах і в навчанні. Замикаючись в собі і накопичуючи незадоволеність, образу, страх, гнів ми наповнюємо свій емоційний резервуар негативними емоціями. Якщо образилися, відразу ж прощайте, не носіть це токсичне почуття в собі. Якщо розсердилися, відразу ж відпускайте злість, не підсилюйте її. Дихайте і уявляйте, що вдихаєте любов і видихаєте злість. Якщо злякалися, як можна швидше опануйте себе, посиливши внутрішню сміливість. Чи не накручуйте себе, перебільшуючи масштаб і трагічність подій.

EQ-ритуал № 7. У будь-якій події, яка відбувається протягом дня, відразу відзначайте позитивну або гумористичну сторону. Це допоможе справлятися з кризами, зберігаючи емоційну рівновагу. Крім цього, даний ритуал буде тренувати ваш мозок на пошук нових можливостей і зміцнить самооцінку.

EQ-ритуал № 8. Робіть кожного дня що-небудь легковажне: стрибайте через скакалку, пускайте мильні бульбашки, танцюйте перед дзеркалом тощо.

EQ-ритуал № 9. Кожен день робіть щось для інших. Розуміння, що ви приносите користь людям, а також що ви є частиною чогось більшого, додає задоволеність і впевненість в собі. Ви виходите за межі свого ЕГО, а значить, краще відчуваєте зв'язок з навколишнім світом. Доставляйте радість людям і це повернеться до вас хорошим настроєм і приємними сюрпризами.

Пам'ятайте, що подібне притягує подібне: чим ми цей світ наповнюємо через думки, емоції, вчинки, те до нас і повертається.

Будьте впевнені в собі – і будете щасливими!

2:50 Перегляд відеоролика «Мудрий віслук».
Режим доступу: https://youtu.be/enU_NhtSsD8.

Інформаційна вставка. Все у ваших руках, тому їх не можна опускати!

2:55 Вправа «Вихідний квиток». Мета: виявити успішність реалізації очікувань учасників від тренінгу. Кожен учасник на своїй картці очікувань записує, на скільки відсотків (у межах 100 %) виправдались його очікування. Тренер роздає учасникам оцінювальні форми заняття (Додаток 2). Учасники заповнюють анкету, здають її тренеру.

Результати:

Участь у тренінгу сприяє дослідженню та усвідомленню рівня свого емоційного вигорання, важливості його профілактики, розвитку навиків емоційної саморегуляції та самоконтролю.

Додаток 1. *До методики тренінгу*

«Розвиток емоційного інтелекту.

Профілактика синдрому емоційного вигорання»

**Опитувальник «Діагностика синдрому
вигорання студентів»**

(за методикою К. Маслач і С. Джексон)

Інструкція. Вам пропонується 22 твердження про почуття та переживання, пов'язані з навчанням, кожне з яких слід оцінити. На запропонований список запитань відповідайте одним із семи варіантів: «ніколи» (0 балів), «дуже рідко» (1 бал), «рідко» (2 бали), «іноді» (3 бали), «часто» (4 бали), «дуже часто» (5 балів), «завжди» (6 балів). Для цього закресліть або обведіть кружечком бал, відповідний частоті переживань того або іншого почуття. Ваші відповіді не будуть оцінюватися як гарні чи погані, тому просимо виявити відвертість. Над твердженнями не слід довго думати. Достовірні відповіді ті, котрі першими прийшли в голову.

№	Твердження	Ніколи	Дуже рідко	Рідко	Інколи	Часто	Дуже часто	Завжди
1	Я відчуваю себе емоційно виснаженим	0	1	2	3	4	5	6
2	Після навчання я почуваю себе як вичавлений лимон	0	1	2	3	4	5	6
3	Зранку я відчуваю втому і небажання йти на навчання	0	1	2	3	4	5	6
4	Я добре розумію, що відчувають мої одногрупники, і стараюся враховувати це в інтересах справи	0	1	2	3	4	5	6
5	Я відчуваю, що спілкуюся з деякими викладачами і одногрупниками як з предметами (без тепла і симпатії до них)	0	1	2	3	4	5	6
6	Після навчання хочеться на деякий час усамітнитися від усіх і всього	0	1	2	3	4	5	6
7	Я вмію знаходити правильне рішення в конфліктних ситуаціях	0	1	2	3	4	5	6
8	Я відчуваю пригніченість та апатію	0	1	2	3	4	5	6
9	Я упевнений, що моя робота потрібна людям	0	1	2	3	4	5	6
10	Останнім часом я став більш черствим (нечутливим) у ставленні до тих, з ким навчаюсь	0	1	2	3	4	5	6
11	Як правило, ті, з ким мені доводиться навчатися і співпрацювати – нецікаві люди, що скоріше втомлюють, ніж радують мене	0	1	2	3	4	5	6
12	У мене багато планів на майбутнє і я вірю в їх здійснення	0	1	2	3	4	5	6
13	Моя робота все більше мене розчаровує	0	1	2	3	4	5	6

№	Твердження	Ніколи	Дуже рідко	Рідко	Інколи	Часто	Дуже часто	Завжди
14	Я відчуваю байдужість і втрату інтересу до багатьох речей, які радували мене раніше	0	1	2	3	4	5	6
15	Буває, що дійсно мені байдуже те, що відбувається з ким-небудь із моїх одногрупників і друзів	0	1	2	3	4	5	6
16	Мені хочеться усамітнитися і відпочити від усього й усіх	0	1	2	3	4	5	6
17	Я можу легко створити атмосферу доброзичливості та співпраці в колективі	0	1	2	3	4	5	6
18	Я легко спілкуюся з людьми незалежно від їх статусу і характеру	0	1	2	3	4	5	6
19	Я багато встигаю зробити	0	1	2	3	4	5	6
20	Я відчуваю байдужість і втрату цікавості до всього, що задовольняло б мене в моїй роботі	0	1	2	3	4	5	6
21	Я багато чого ще зможу досягти у своєму житті	0	1	2	3	4	5	6
22	Іноді одногрупники перекладають на мене тягар своїх проблем і обов'язків	0	1	2	3	4	5	6

Обробка та інтерпретація результатів

Відповідно до проведеного анкетування підраховуються суми балів за трьома субшкалами.

Лист для відповідей

Субшкала	Бали за пунктами	Сума балів
Емоційне виснаження (пункти 1, 2, 3, 6, 13, 14, 16, 20)		
Деперсоналізація (пункти 5, 10, 11, 15, 22)		
Репродукція особистих досягнень (пункти 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21)		

Субшкала	Низький рівень	Середній рівень	Високий рівень
Емоційне виснаження	0-16	17-26	27 і більше
Деперсоналізація	0-6	7-12	13 і більше
Репродукція особистих досягнень (самокритика)	39 і більше	38-32	31-0

Емоційне виснаження розглядається як основна складова «професійного вигорання» та характеризується заниженим емоційним фоном, байдужістю або емоційним перенасиченням.

Деперсоналізація проявляється у деформації стосунків з іншими людьми. В одних випадках це може бути зростання залежності від інших людей, у інших — зростання негативізму, цинічності установок і почуттів стосовно реципієнтів: одногрупників, друзів, викладачів тощо.

Редукція особистих досягнень полягає або в тенденції до негативного оцінювання себе, своїх професійних досягнень та успіхів, негативізмі щодо службової гідності і можливостей, або у нівелюванні особистої гідності, обмеженні своїх можливостей, обов'язків щодо інших.

Додаток 2. *До методики тренінгу*

«Розвиток емоційного інтелекту.

Профілактика синдрому емоційного вигорання»

Оцінювання тренінгу

Твоя думка про тренінг дуже важлива для нас. Твої відгуки допоможуть у майбутньому покращити тренінг та зробити його ефективнішим.

Будь ласка, обведи на шкалі одну цифру від 0 до 10 та надай відповіді на запропоновані запитання.

Дякуємо за співпрацю

1. Мій настрій до тренінгу:

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Поганий					Дуже гарний				

2. Мій настрій після тренінгу:

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Поганий					Дуже гарний				

3. Наскільки все було зрозумілим для мене:

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Незрозуміло

Все зрозуміло

4. Наскільки мені було цікаво:

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Нецікаво

Дуже цікаво

5. Наскільки корисний запропонований матеріал для мене:

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Не корисний

Дуже корисний

6. Що я можу порекомендувати для підвищення ефективності тренінгу?

Список використаної літератури:

1. Боденко Б. М. Активизация в тренинге образовательной деятельности студентов / Б. М. Боденко - М.: 2001. - 29 с.
2. Роджерс К. Р. Свобода учиться / К. Р. Роджерс. - М.: Смысл, 2002. - 527 с.
3. Бачков И. В. Основы технологии группового тренинга. Психотехники: Учебное пособие / И. В. Бачков. - 2-е изд., перораб. и доп. - М.: Изд-во «Ось - 89», 2000. - 224 с.
4. Федорчук В. М. Соціально-психологічний тренінг „Розвиток комунікативної компетентності викладача» / Кам'ян.-Подільський держ. ун-т.-Кам.-Под.: Абетка, 2003. - 240 с.
5. Жуков Ю. М. Диагностика и развитие компетентности в общении / Ю. М. Жуков, Л. А. Петровская, П. В. Растенников - М.: Изд-во МГУ, 1990. - 104 с.
6. Матійків І. М. Тренінг емоційної компетентності: навч.-метод. посібник / І. М. Матійків - К.: Педагогічна думка, 2012. - 112 с.
7. Васлюян О. К. Вчимося керувати емоціями: тренінгова програма для дівчат-підлітків / О. К. Васлюян, В. Л. Москаленко, К. А. Новохатня; за

ред. А.-Д. Греам, Т. В. Журавель, А. Ріндер фон Бекерат. – К. : Агрітім Канада, 2016. – 84 с.

8. Кальчева О. Ю. Методичний посібник до програми «Управління гнівом» / О. Ю. Кальчева, О. К. Місяк. – К., 2015. – 60 с.

9. Дубравин Д. Профилактика эмоционального выгорания. Ежедневные EQ-ритуалы эмоциональной гигиены [Электронный ресурс] / Дэн Дубравин. – URL: <https://dubrawin.com/profilaktika-emotsionalnogo-vygoraniya-ezhednevnye-eq-ritualy-emotsionalnoj-gigieny.html>.

10. Ткаченко А. О. Програма соціально-психологічного тренінгу [Електронний ресурс] / А. О. Ткаченко. – URL: <https://ukrom.in.ua>.

11. Фишман Б. Е. Реальность эмоционального выгорания у студентов медицинского колледжа / Б. Е. Фишман, Н. В. Гольцова // Fundamental research. – № 9. – 2014. – С.2774–2778.

Книга надрукована на 100% переробленому з вторинної сировини папері - Steinbeis Paper 4.0. Завдяки використанню переробленого паперу, при друку цієї книги збережено: 225 кг. офісного паперу; 3234,3 літрів прісної води; 579 kWh енергії; викидів вуглекислого газу зменшено на 48 кг.

Заболотна Н. М., Мельник О. В., Косарук О. М.

Тренінгові методики розвитку функціональних компетенцій у молоді

*Технічний редактор: І.В. Данилюк
Комп'ютерний набір: О.В. Мельник
Комп'ютерне верстання та дизайн: О.В. Бартко*

*Здано до складання 07.02.2019 р.
Підписано до друку 12.03.2019 р.
Формат 60х84/16. Еко папір TrendWhite
Гарнітура Verdana. Друк різнографічний.
Умовн. друк. арк. 7.2
Замовлення № 178
Наклад 500 прим.*

*Видавець ФОП Рогальська І.О.
м. Вінниця, Хмельницьке шосе, 145
тел.: (0432) 43-51-39, 50-29-02
E-mail: dilo_vd@ukr.net
Свідоцтво ДК № 3909 від 02.11.2010 р.*

*Виготовлювач ФОП Рогальська І.О.
м. Вінниця, Хмельницьке шосе, 145
тел.: (0432) 43-51-39, 50-29-02
E-mail: dilo.druk@gmail.com
Свідоцтво В03 № 635744 від 01.03.2010 р.*